



## DÉCLARATION LIMINAIRE DU CSA DU 21 MAI 2024

Madame la Présidente,

Suite à l'actualité douloureuse à laquelle l'administration pénitentiaire se trouve confrontée, la question de la sécurité dans les services, touchant tout un chacun, est malheureusement un sujet qui doit rester au centre des préoccupations.

Nous renouvelons tout notre soutien aux collègues, à leurs familles, à leurs proches et amis.

Nous ne pouvons que regretter votre absence devant les établissements pénitentiaires le mercredi 15 mai en hommage et solidarité pour les collègues surveillants qui ont été tués et blessés avec une violence extrême. Nous connaissons votre traditionnelle réponse, « si nous étions à Nancy, nous aurions dû être également à Toul et Écrouves dans un souci d'égalité. ». Vous auriez pu être présente, devant l'un des établissements pénitentiaires, sans user du don d'ubiquité.

Dans de telles circonstances, vos arguments basement pratiques auraient dû s'effacer au profit de la solidarité et du soutien.

En réponse à votre absence, nous faisons le choix de siéger à ce CSA. Vous vous attendiez peut-être à l'un de nos traditionnels boycotts, nous ne vous ferons pas cet honneur. La CGT IP 54 sera présente mais restera silencieuse. L'article 17 du RI du CSA 54 mentionne que « les votes se font à main levée », nous nous exprimerons ainsi pour les questions soumises au vote ce jour. Nous reporterons au prochain CSA le point que nous avons ajouté à l'ordre du jour (note de service du MO de NANCY sur le local à vélo/trottinettes).

Pourtant il y aurait tant à dire tant cette stratégie de fuite semble devenir monnaie courante. Lors du déploiement de PRISME, vous avez là aussi brillé par votre absence arguant encore et toujours d'un traitement égalitaire des sites.

Il aura fallu attendre plusieurs jours après la mise en place de l'applicatif, plusieurs jours de chaos et de désarroi des professionnels pour que vous daigniez enfin sortir de votre tour d'ivoire pour « prendre la température ». Il était temps mais sachez que nous attendons plus, beaucoup plus de notre direction !

Réunis en CSA ce jour autour de la thématique de la sécurité et de l'hygiène, nous rappellerons les écrits de la CGT IP concernant le déploiement du nouvel applicatif en matière de risques psycho-sociaux. Un droit d'alerte a d'ailleurs été diffusé à l'ensemble de notre hiérarchie pour dénoncer les conditions de ce déploiement et les impacts dans les services (d'ailleurs quand pouvons-nous espérer obtenir une réponse, une action de votre part comme l'impose l'article L2312-59 du code du travail ?) Pour rappel :

**PRISME ou le fiasco qui va au-delà des inquiétudes et questionnements des professionnels.** Ces derniers attendaient le déploiement du logiciel comme une amélioration de notre outil de travail avec une prise en compte des remontées faites suite aux formations PRISME et aux groupes de travail.

Le report du déploiement de décembre 2023 à avril 2024 présupposait la prise en compte des remontées des agents, tous corps confondus (PA, CPIP, DPIP, DSPIP), quelle naïveté de notre part !

En effet quelle surprise le 15 avril, en découvrant un prototype de logiciel illisible et non abouti.

Quel mépris de l'Administration pour les personnels ayant travaillé sur ce logiciel pendant de nombreux mois.

Quelle désillusion de découvrir un logiciel ne présentant pas les améliorations attendues par rapport à son prédécesseur.

Nous savions qu'en étant site pilote, l'Administration attendait des agents de terrain des remontées concernant ce logiciel avant le déploiement national. Les agents ont investi pleinement ce rôle de site pilote en faisant de multiples remontées tant sur la forme que sur le fond.

La CGT IP a également alerté la DAP sur les dysfonctionnements du logiciel et les erreurs liées à ce nouvel applicatif.

Rebondissement incroyable le 6 mai avec le retour à notre ancien applicatif de travail APPI, marche arrière indispensable au bon fonctionnement des services, mais aussi incompréhensible au vu de la durée et des personnels dédiés au déploiement de l'applicatif (5 ans et 80 personnes actrices du déploiement). À quoi bon ? Toute cette énergie, ce temps, cet investissement de la part des agents, cette charge mentale avant la bascule dans un délai absolument indécent, ce branle-bas de combat, la mobilisation des agents administratifs du département en novembre afin de préparer au mieux LA bascule de décembre et le report à quelques jours du déploiement pour un si piètre résultat !

L'adage dit : « Faire et défaire, c'est toujours travailler » certes... Néanmoins, cela participe des rouages du burn-out et constitue un risque psycho-social non négligeable.

Comment s'étonner ensuite du manque d'investissement des agents dans certains domaines tels que les champs transversaux, les groupes de travail, sans parler des réunions de service : il est demandé des remontées, des avis et au final, rien n'est pris en compte.

Hygiène, santé et sécurité renvoient aux risques psycho-sociaux pouvant résulter des conditions de travail tout autant que les pratiques managériales de notre hiérarchie. Sur ce dernier point, le SPIP 54 n'est pas en reste et il est plus qu'urgent d'interroger votre façon de faire puisque de nombreuses difficultés de communication et de management des cadres ont été remontées : absence de communication directe avec les agents, recadrage par mail ou encore entretien de « recadrage » n'entrant pas dans le cadre disciplinaire néanmoins juste-à la lisière.

Ces méthodes de management créent des tensions et des crispations chez les agents qui se sentent infantilisés, privés de dialogue et de considération.

Des échanges directs avec les agents permettraient ainsi d'éviter des conflits au sein des services.

Il est honorable de vouloir créer un outil de gestion des conflits, le PEX, il serait plus qu'indispensable que la hiérarchie soit à l'écoute et dans un réel dialogue avec ses agents afin de contribuer à une ambiance de travail sereine.

Il n'est pas entendable qu'il y ait des répercussions sur certains agents ou qu'ils en subissent les conséquences dans leur vie personnelle (stress, insomnie).

Rappelons que le dialogue, qu'il soit syndical ou professionnel, reste un préalable indispensable au bon fonctionnement et à la vie des services. Il est essentiel que les agents puissent s'exprimer, faire part de leurs remarques sans que cela ne soit ressenti comme des critiques ou pris pour des attaques personnelles. Le management doit tendre vers une cohésion des équipes et prendre en compte les avis des personnels qui œuvrent sur les terrains.

***« La critique peut-être désagréable, mais elle est nécessaire. Elle est comme la douleur pour le corps humain : elle attire l'attention sur ce qui ne va pas. »***

Winston CHURCHILL

Les représentants CGT IP 54

Nancy, le 21 mai 2024