Trimestriel N°224
Juin 2018

L'ESPOIR FO pénitentiaire

Personnels de Surveillance

FO 1er Syndicat de la Fonction Publique de l'Etat

www.fopenitentiaire.fr

NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

GMF

ASSURÉMENT HUMAIN

TBWA\PARIS

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

GMF 1er assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

GMFM802-10_PRESSE SEREC_LIEN SOCIAL_I18_210X297.indd 1 20/02/2018 19:24

Édito

Cher(e)s Ami(e)s,

Cher(e)s Camarades,

Cher(e)s Collègues,

Cela fait maintenant quatre mois que le mouvement historique de Janvier 2018 qui a vu s'unir les femmes et les hommes de l'Administration Pénitentiaire pour réclamer le retour de l'ordre et de la discipline dans nos détentions, pour travailler en sécurité avec un salaire en adéquation avec notre métier, d'avoir un statut permettant l'attractivité du métier et ainsi pouvoir recruter afin de stopper l'hémorragie des personnels vers d'autres administrations !

Malheureusement, l'histoire tout le monde la connaît : Un relevé de conclusions signé par une Organisation syndicale habituée à la cogestion, à la botte du pouvoir, mettant ainsi un terme au premier mouvement social qui a fait trembler l'Élysée.

FORCE OUVRIERE avait annoncé à la Ministre que ce relevé de conclusions n'allait en rien changer le quotidien des personnels et en aucun cas améliorer la sécurité et le recrutement des personnels pénitentiaires.

Malheureusement, aujourd'hui, force est de constater que nous avons raison !

Depuis la fin de ce mouvement, nous avons comptabilisé grâce aux remontées du terrain, puisque l'Administration Pénitentiaire refuse de nous donner les chiffres, pas moins de 250 agressions graves, 4 prises d'otage ainsi que 28 évasions ou tentatives d'évasion lors d'extractions médicales. Et ce n'est pas les chaussures promises par mon homologue ou sa volonté de faire porter un gilet par balle à tous les personnels sur les coursives que, demain, les choses vont changer !

Concernant le recrutement, nous sommes dans la même situation qu'avant Janvier 2018, voire pire, puisque nous apprenons l'ouverture d'un recrutement de 8000 postes d'ici à 2022 dans la Police Nationale et pendant ce temps, rien sur la mise en place de la fidélisation dans notre administration.

Plus scandaleux, on apprend le recrutement de 24 chauffeurs en CDD pour les PREJ de la DI de Paris, payés 2000 € net, soit l'équivalent du salaire d'un surveillant après 20 ans d'exercice, UNE HONTE !

En janvier, lors du mouvement, je dénonçais déjà la volonté de notre ministre de la Justice, de vouloir privatiser nos missions, au travers de sa stratégie pluriannuelle de ressources humaines ! **Nous y sommes !**

Casser le statut des fonctionnaires pour ensuite mieux les faire disparaître et les remplacer, voici la feuille de route fixée par Emmanuel Macron à notre Ministre !

Voilà pourquoi cher(e)s ami(e)s, cher(e)s camarades, cher(e)s collègues,

IL FAUT RESISTER ET NE RIEN LACHER !

Le Secrétaire Général
Emmanuel BAUDIN

-SOMMAIRE-

Edito — *Page : 3*
Jour de Carence — *Page : 4*
Partenariat MMJ — *Page : 5*
Art 57-Rapport/Bilan — *Pages : 6, 7*
Elections Pro, Pourquoi ? — *Pages : 8, 9*
Les risques Psycho/Sociaux — *Pages : 10, 11*
Congrès Confédéral — *Page : 12*
Outre-Mer — *Pages : 13, 14*
Brève Juridique — *Page : 14*
Paris-La-Santé — *Page : 15*

L'Espoir Pénitentiaire
Sur votre site internet
www.fopenitentiaire.fr

L'ESPOIR PENITENTIAIRE :
VOTRE REVUE TRIMESTRIELLE
D'INFORMATION
DU SYNDICAT NATIONAL
PENITENTIAIRE FORCE OUVRIERE

ISSN.024568373
2ème trimestre 2018
N° Commission Paritaire : 1219-S-06324
Dépôt légal N°68745
Imprimerie : COMPEDIT BEAUREGARD
ZI Beauregard
61600 – LA FERTE MACE
Tél : 02.33.37.08.33
Travail exécuté par des Ouvriers Syndiqués
Prix 0,30 euros

SNP–FO
3, rue de Bellevue
91210 DRAVEIL
Tél : 01.69.39.10.00
E-mail : secretariat@fopenitentiaire.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel BAUDIN
Rédacteur en Chef :
Yoan KARAR
Composition et Réalisation :
Olivier HAZARD
Jordan KAUFFMANN

JOURNÉE DE CARENCE

Une journée de carence lors d'un congé maladie est applicable aux agents publics à compter du 1er janvier 2018 en référence à *l'Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.*

Les situations de Congé Maladie auxquelles ne s'applique pas le délai de carence :

► Lorsque la maladie provient de situations dans lesquelles, l'arrêt de travail présenté par l'agent public correspond à des blessures ou à une maladie contractée ou aggravée soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

► Au deuxième congé de maladie, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures.

► Au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie.

► Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD), au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie.

Les modalités de mise en œuvre du délai de carence :

La loi prévoit que les agents publics en congé de maladie ne bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

En effet, le premier jour de congé de maladie ne peut en aucun cas être compensé par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Le non-versement des éléments de rémunération au titre du délai de carence :

La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le délai de carence.

Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent public au titre de ce jour et notamment :

- La rémunération principale ou le traitement indiciaire brut.
- L'indemnité de résidence,
- Le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire,
- Les primes et indemnités qui sont liées à l'exercice des fonctions.

Effets du délai de carence sur la situation administrative des agents :

Le délai de carence faisant partie du congé de maladie, sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité. À ce titre, il est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire pour les avancements et promotions. Le bulletin de paie de l'agent public portera mention du montant et de la date qui se rattachent au délai de carence. Si plusieurs délais de carence ont été observés, chacun de ces jours fera l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique.

FO Pénitentiaire maintient sa position et dénonce la réinstauration du jour de carence !!

LES FONCTIONNAIRES NE SONT PAS DES FAINÉANTS !!!

Le gouvernement poursuit la **DÉGRADATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL** des fonctionnaires et de fait, celle des personnels pénitentiaires.

Le lundi 26 mars 2018 a eu lieu la conclusion du renouvellement du partenariat entre la mutuelle historique du Ministère de la Justice, la MMJ et **FO Pénitentiaire**.

Lors de cette rencontre, **FO Pénitentiaire** avait réitéré sa demande auprès des membres directeurs de la MMJ, afin d'ouvrir une concertation pour l'étude d'une prise en charge financière de la journée de carence lors d'un congé maladie.

En effet cette mesure stigmatisante induit une dégradation sociale pour les personnels auquel FO Pénitentiaire se devait de réagir.

PARTENARIAT AVEC LA MMJ

Le 26 Mars 2018, FO Pénitentiaire et la Mutuelle du Ministère de la Justice ont scellé à nouveau leur confiance mutuelle en renouvelant leur partenariat. Cet accord s'est déroulé en présence de la Présidente de la MMJ, Élisabeth CHABOT et du Secrétaire Général du SNP-FO Personnels de Surveillance, Emmanuel BAUDIN.

FO Pénitentiaire a fait le choix de souder à nouveau les liens avec ce partenaire qui défend des valeurs purement mutualistes pour assurer la protection des personnels du Ministère de la Justice.

Cette rencontre avait été l'occasion de réitérer notre demande quant à la prise en charge par la MMJ de la journée de carence, réintroduite par le gouvernement depuis le 1er Janvier 2018 et applicable aux fonctionnaires lors d'un congé maladie.

Cette démarche entreprise depuis plusieurs mois aboutit enfin et ceci malgré le peu d'espoir que nous laissait entrevoir la mutuelle référencée par le Ministère de la Justice, INTÉRIALE, qui lors de son dernier comité de suivi, le 27 Mars 2018, nous a indiqué ne pas pouvoir adapter sa convention afin d'inclure la prise en charge financière de cette journée.

Qu'à cela ne tienne, **FO Pénitentiaire** a poursuivi son combat et a trouvé au sein de la MMJ, un partenaire mutualiste capable de pallier cette carence sociale imposée aux fonctionnaires du Ministère de la Justice et de facto aux personnels pénitentiaires.

FO Pénitentiaire vous tiendra rapidement informé de la mise en place et des modalités de la prise en charge de cette journée qui est un gage supplémentaire du maintien des garanties sociales

AUJOURD'HUI NOUS SOMMES HEUREUX DE VOUS ANNONCER QUE LA MMJ VIENT DE REPONDRE FAVORABLEMENT A NOTRE REQUETE.

INFO DE DERNIÈRE MINUTE…

Suite à une erreur de l'administration : Les jours de carence liés à chaque arrêt maladie d'un Personnel Pénitentiaire, depuis le 1er janvier 2018, devaient être prélevés sur la paye de juin.
Suite à une difficulté de mise en route du logiciel de traitement des journées de carence, **ces retenues** seront une énième fois reportées et donc **seront prélevées dans leur totalité sur la seule paye du mois de juillet 2018**… !!!

Une fois de plus, les personnels vont se voir saisir en un bloc, d'une partie de leur salaire et cela pendant la période estivale. privant certains d'entre eux ainsi que leurs familles d'activités bien méritées.

Rapport et Bilan de l'Article 57

Mercredi 11 avril 2018, une délégation **FO Pénitentiaire** était reçue et auditionnée à l'Assemblée Nationale par M. Dimitri HOUBRON, député de " La République en Marche " et M. Xavier BRETON, député " Les Républicains ", tous deux en charge d'une mission d'information sur le régime des fouilles en détention.

En premier lieu, **FO Pénitentiaire** a rappelé la situation plus que préoccupante concernant l'insécurité qui règne dans nos détentions et surtout rappelé que l'abrogation de l'Art 57 de la Loi Pénitentiaire du 24 novembre 2009 s'est inscrite au même titre que celle portant sur le statutaire et l'indemnitaire comme une des revendications phare pour notre Organisation et celle des personnels lors du mouvement social de Janvier 2018.

Le bilan quant à l'application de cet article étant affligeant !!!

En effet, comme pour les personnels de surveillance, le constat qu'en fait **FO Pénitentiaire** est d'autant plus effroyable que cette disposition juridique n'a pas permis d'endiguer les trafics de toutes sortes. Nous observons toujours autant d'intrusion pour ne pas dire plus, de substances, d'objets illicites, de drogues, de téléphones portables, de couteaux en céramiques, d'alcool, d'argent, d'armes etc…

Par conséquent cette "libre" circulation d'objets ou substances prohibées génère des phénomènes d'insécurité et de violences extrêmes perpétrées tant à l'encontre des agents, que des personnes en visite sur les structures. Cette ambiance épargne encore moins la population pénale qui subit bien souvent la vindicte du caïdat et/ou celle des instigateurs de trouble sous toutes ses formes dans les lieux privatifs de liberté.

S'agissant de l'évolution du texte renforcée par la mise en application des dispositions de la loi du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, la pratique a changé certes, mais autant qu'escompté pour garantir un niveau de sécurité optimal. Au demeurant, un onglet « Régime Exorbitant » est créé sur le logiciel d'application « GENESIS » qui gère de nombreuses thématiques afférentes à la vie en détention et notamment les fouilles.

Certains profils de personnes détenues sont examinés de façon régulière, identifiés par le travail d'observation des surveillants en détention, le personnel d'encadrement et de commandement, le personnel de direction, les Délégués Locaux au Renseignement Pénitentiaire, les magistrats et services partenaires. Ces mentions sont consignées dans ledit logiciel et décidées à l'occasion des Commissions Pluridisciplinaires Uniques qui se réunissent tous les trimestres.

Une fois le travail d'investigation et de repérage accompli, ces profils font l'objet d'une surveillance rapprochée et par conséquent l'objet non pas de fouilles systématiques mais renforcées sur la période observée dont les modalités sont consignées sur le logiciel approprié à cet effet. Ces dispositions nouvelles ont certes renforcé les mesures de contrôle sur des profils ciblés mais n'évitent absolument pas les trafics ni même les pressions physiques et morales sur des tierces personnes en l'occurrence parfois et trop souvent des codétenus et leurs visiteurs qui sont devenus en quelques sortes des « mules » ou « passeurs ».

Quand bien même on considère une amélioration du respect du texte, qui tend vers davantage de respect de la dignité humaine, s'agissant de la mise à disposition de locaux adaptés à réaliser le bon déroulement de la fouille corporelle, celle-ci demeure un geste professionnel avant tout, dont nul ne peut se satisfaire tant pour le professionnel qui la pratique que pour celui ou celle qui la subit.

C'est pourquoi **FO Pénitentiaire** revendique l'achat et la mise à disposition de matériels et logistiques adaptés aux besoins du terrain.

Le déploiement généralisé du Portique à Ondes Millimétriques (POM) dans tous les établissements est apparu comme une des solutions « idylliques » pour éviter le contact humain, mais son expérimentation sur site a mis en lumière les contraintes suivantes : un temps d'exploitation trop long, un coût financier unitaire excessif et un besoin de formation initiale et continue pour le personnel, indispensable pour maîtriser l'outil.

Le POM est devenu sur des secteurs sensibles l'outil incontournable qui pourrait remplacer de façon plus performante le portique à détection de masses métalliques dont l'efficacité s'avère relativement réduite.

Or, nul n'est censé ignorer le sempiternel manque d'effectifs tous corps et grades confondus, tout comme les carences inhérentes à la formation.

FO Pénitentiaire préconise davantage la prévention et la dissuasion, c'est pourquoi nous sommes particulièrement favorables au déploiement des brigades cynotechniques qui permettraient d'endiguer considérablement ces trafics, notamment à l'occasion des parloirs.

Des opérations de recherche de stupéfiants à l'entrée des parloirs sont diligentées quelques fois à l'initiative des Parquets en collaboration avec nos services et partenaires, mais totalement insuffisantes pour freiner de façon magistrale toutes les intrusions frauduleuses.

L'emploi de ces brigades cynotechniques doivent de toute évidence s'inscrire dans un projet ou tout au moins une réflexion sur la doctrine d'emploi des Equipes Locales de Sécurité Pénitentiaire (ELSP) dont les prérogatives sont celles aussi d'assurer la sécurité des biens et des personnes sur le

domaine foncier d'un établissement et participeraient par conséquent à limiter en quelque sorte les projections d'objets ou substances interdites et/ou dangereuses dans l'enceinte des établissements.

Autre point, **FO Pénitentiaire** est défavorable à la présence du détenu au moment de la fouille de sa cellule, cela repose sur le principe de confidentialité des techniques employées comme prodiguées par les Pratiques de Références Opérationnelles, enseignées à l'ENAP.

Enfin, pour **FO Pénitentiaire**, l'abrogation de cet article de loi au profit d'un texte qui garantisse davantage la sécurité des biens et des personnes exerçant en milieu carcéral comme celle de nos concitoyens doit faire l'objet d'une réflexion nourrie de la part des parlementaires. Elle implique une prise de conscience réelle et objective qui participe à réduire la violence sous toutes ses formes, elle aurait dû s'inscrire dans les Chantiers Justice !

Sur l'utilisation et le déploiement des téléphones portables en cellule, **FO Pénitentiaire** affiche très clairement et sans détour son opposition même à un tel projet.

D'une part, pour envisager une telle mise en application encore faudrait-il que la situation soit revenue au calme au sein de nos détentions et que Force reste à la loi, ce qui n'est absolument pas le cas aujourd'hui au sein même des établissements pénitentiaires.

Celle-ci ne pourra se décliner que lorsque l'Administration Pénitentiaire et le Ministère de la Justice auront solutionné durablement le problème de surpopulation carcérale et à faire respecter le principe d'encellulement individuel ne serait-ce que pour garantir la confidentialité des échanges entre un détenu et son interlocuteur. L'appliquer en l'état serait de toute évidence une source de tensions et de conflits perpétuels supplémentaires auxquels seront confrontés systématiquement les personnels de surveillance.

Le Parisien

Saisie record de téléphones portables sur un détenu de la prison de Fleury-Mérogis

Île-de-France & Oise > Essonne |Florian Loisy (@florianloisy sur Twitter)| 17 avril 2018, 19h05

Fleury-Mérogis. 56 téléphones et objets connectés ont été découverts sur un détenu et dans sa cellule de la maison d'arrêt. **Leparisien**

Une prise record. 56 téléphones, montres connectées, chargeurs et clés USB ont été saisies sur un détenu et dans sa cellule ce mardi. Les syndicats de surveillants réclament le retour des fouilles.

Sur un seul et même détenu, la saisie constitue un record. Ce mardi, un homme incarcéré dans la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis a été contrôlé au parloir du bâtiment D1. Sur lui, les surveillants intrigués par son attitude, ont découvert 17 iPhone et autant de chargeurs.

Dans la foulée, ils ont procédé à une fouille de la cellule. Là, une vingtaine d'autres téléphones ont été dénichés, ainsi qu'une douzaine de montres connectées et des clés USB. En tout, 56 téléphones et objets connectés ont pu être récupérés. « L'enquête a été confiée à la brigade de recherche de la gendarmerie d'Evry », confirme le parquet qui parle de « plus d'une trentaine de téléphones ».

A la revente en prison, ce butin est estimé à plusieurs dizaines de milliers d'euros. Car un smartphone se monnaye entre 1 000 € et 1 500 € pièce derrière les barreaux. « Là, c'était une véritable caverne d'Ali Baba, dénonce **Thibault Capelle du syndicat local pénitentiaire FO**. Cela laisse présager de l'économie souterraine implantée à Fleury. Cette prise, c'est du jamais-vu. Mais il faut se poser les bonnes questions. Nous demandons l'abrogation de l'article 57 relatif aux fouilles des détenus. Sans ses fouilles, ils peuvent organiser leur business. Et pour nos collègues, c'est un calvaire administratif d'organiser un contrôle général sur un secteur de la prison. »

Une enquête d'ampleur sur un précédent trafic de téléphone au sein de la plus grande maison d'arrêt d'Europe, menée par la gendarmerie a déjà abouti à des peines de prison en mars dernier pour des détenus, mais aussi des salariés d'Elior en cuisine, qui faisaient entrer les produits derrière les barreaux.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le 6 décembre 2018, auront lieu les Élections Professionnelles, afin de choisir celles et ceux qui porteront votre voix à travers les différentes instances de dialogue social. *Qui Vote ? Pourquoi ? Comment ?*

Comité d'Hygiène et de Sécurité

CHSCTM

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel

- 14 Elus au sein du Ministère de la Justice
- Scrutin de sigle, vote par correspondance
- Tous les Agents votent.
- le CHSCTM donne la politique générale pour vos conditions de travail et surtout pour votre sécurité. Plusieurs thèmes sont abordés comme par exemple le groupe de travail sur la violence instauré par FORCE OUVRIÈRE pour une meilleure prise en charge.

CHSCTD

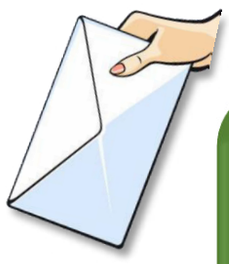
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental

- Le nombre de sièges par organisations syndicales est déterminé en fonction des résultats du CHSCTM. Chaque département est pourvu de son CSHCTD présidé en alternance soit par le président du TGI, ou par un chef d'Etablissement. Il faut savoir que c'est la seule instance ou l'administration n'a pas de voie prépondérante et seul les syndicats votent et obtiennent des améliorations pour tout ce qui concerne l'hygiène et la séurité.

CHSCTS

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail Spécial (local)

- le nombre de siège par OS est déterminé par le nombre de voix obtenues aux Comités Techniques Spéciaux locaux Tous les établissements de plus de 200 personnels ont conservé leur CHS, les instances syndicales siègent aux côtés de la direction. Il est impératif que les établissements dotés de CHS continuent à les utiliser. Les directions oublient trop souvent de le convoquer.



CTM

Comité Technique Ministériel

- 30 Elus au sein du Ministère de la Justice.
- Scrutin de liste.
- Vote à l'urne.
- Tous les agents votent.
- Le CTM vote les textes (décrets, arrêtés...) validés en CTAP (Comité Technique de l'Administration Pénitentiaire). Tous les textes concernant le ministère de la Justice y sont votés.

CNAS

Comité National d'Action Sociale

- C'est le Comité National de l'Action Sociale du ministère de la Justice.
- Les Organisations Syndicales qui siègent au CNAS sont celles qui ont été élues au sein du CTM.
- Le CNAS décide des orientations politiques d'action sociale, de leurs mises en place. Il vote le budget de l'action sociale pour l'année.

Comité Technique de l'Administration Pénitentiaire

Compétent sur les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des services déconcentrés, de l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP), établissement public administratif, et du Service de l'Emploi Pénitentiaire (SEP), service à compétence nationale, relevant de la direction de l'Administration Pénitentiaire.

La composition du comité technique de l'administration pénitentiaire est fixée comme suit :

► **Représentants de l'administration :**

— le directeur de l'administration pénitentiaire ou son représentant ;

— le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales de la direction de l'administration pénitentiaire ou son représentant.

► **Représentants du personnel :**

10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentants les personnels, élus par addition des suffrages obtenus pour la composition des CT-Interrégionaux, du CT-Mission Outre-Mer, du CT-SEP, des CT-Départementaux et Territoriaux des services pénitentiaires de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane, de La Réunion, de Mayotte, de la Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie et du CT-ENAP.

CTI*nterrégional*

- **Scrutin de liste**
- **12 sièges**
- **Tous les agents votent**
- **Le CTI est consulté dans l'organisation des établissements....**

CT-D*épartemental* - T*erritorial* - ENAP - SEP

- **Scrutin de liste sauf le CT de la MOM qui est un scrutin de sigle**
- **8 sièges sauf le siège de la MOM 6 sièges**
- **Tous les agents votent**

CT-S*pécial*

- **Le nombre de siège par organisation syndicale découle du nombre de voix obtenus au CTI ou CTD / CTT.**
- **Au sein des CT Spéciaux sont décidés l'organisation des service des établissements (planning...)**

Commission Administrative Paritaire

CAP 16
Corps de Commandement

- **Scrutin de liste.**
- **12 sièges.**
- **Vote par Correspondance.**
- **Seuls les Agents titulaires peuvent voter.**
- **Mobilité et Avancement.**
- **Conseil de Discipline national.**

CAP 17
Corps d'Encadrement et d'Application

- **Scrutin de liste.**
- **26 sièges.**
- **Vote à l'urne.**
- **Seuls les Agents titulaires peuvent voter**
- **Mobilité, Avancement, Titularisation, Détachement.**
- **Conseil de Discipline National.**

CAPI*nterrégionale*

- **Scrutin de Liste.**
- **Nombre de Sièges en fonction des effectifs de chaque DISP.**
- **Seuls les Agents Titulaires peuvent voter**
- **Avancement, Titularisation.**
- **Conseil de Discipline Régional.**

CHSCTM : Les Risques PSYCHO-SOCIAUX

Le 06 décembre 2013, après un long travail préparatoire, les organisations syndicales ont voté **à l'unanimité** le Plan d'Action Ministériel de prévention des Risques Psycho-Sociaux (PAM RPS), lors du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail Ministériel (CHSCTM).

Dans une note, en date du 23 décembre 2013, le secrétariat général du Ministère de la Justice demandait notamment à l'ensemble des directrices et directeurs interrégionaux de l'administration pénitentiaire de veiller à décliner et à faire décliner ce plan d'action dès 2014 dans le cadre de la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en associant, le plus largement possible les personnels placés sous leur autorité.

La mise en œuvre de ce plan devait faire l'objet d'une évaluation régulière par le CHSCTM.

Mais que comporte-t-il ?

Quand est-t'il, de sa mise en œuvre 4 ans plus tard ?

▼ PRESENTATION ▼

Le PAM RPS comporte 29 actions articulées autour des 6 grands axes de prévention retenus suivants :

► I Restaurer et favoriser le collectif de travail.

L'enjeu est de repenser les modes d'organisation en rendant les espaces de travail et les moyens compatibles avec les exigences de l'activité tout en agissant sur les contraintes du travail. Il faut favoriser l'intégration des personnels dans les équipes de travail et par ailleurs mettre en place ou restaurer des espaces de dialogue de régulation et de coopération.

- Améliorer les conditions de mobilité des personnels en allongeant par exemple le délai entre la décision d'affectation et la prise de fonction.
- Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants (livret d'accueil, journées d'accueil, tutorat, formation d'adaptation au poste de travail...)
- Favoriser le dialogue social en améliorant le fonctionnement des CHSCTD.
- Améliorer les rapports professionnels en organisant systématiquement des réunions de services ou briefings.
- Améliorer la qualité de l'encadrement avec une formation des encadrants (gradés, officiers, direction) au management et à la connaissance des RPS avant la prise de poste et à l'occasion de l'accès au premier poste d'encadrement. Mais également intégrer le management et la connaissance des RPS dans les critères d'évaluation des cadres.

► II Améliorer l'organisation du travail.

La direction et l'encadrement intermédiaire (officiers et gradés) dirigent, animent, organisent et orientent l'action des services et doivent créer un climat propice aux échanges.

- Améliorer la connaissance de l'encadrement et des personnels sur la prévention des risques professionnels et la santé et sécurité au travail (module de sensibilisation et espace intranet dédié à la prévention des risques professionnels).
- Veiller à la qualité et à la conformité au regard de la réglementation des conditions matérielles dans lesquelles travaillent les personnels (vérification régulière de l'entretien et maintenance des locaux).
- Définir les actions à mettre en œuvre avant tout projet d'organisation du travail et d'aménagement de postes de travail en consultant les instances de dialogue social et les personnels.
- Se concentrer sur l'organisation du travail en organisant des réunions dans chaque service sur les différents aspects de l'organisation du travail.

► III Éviter l'Isolement.

Il est important de valoriser le collectif de travail afin d'intégrer et permettre à chaque agent de trouver sa place dans l'organisation du travail.

- Faciliter la possibilité de rencontre des personnels sur leur lieu de travail (lieu de convivialité dans chaque structure).
- Faciliter le contact sur le lieu de travail entre les agents et les associations sportives et culturelles du ministère.
- Rendre systématiques les réunions de service.
- Permettre les rencontres entre les personnels et les services RH.
- Mise en place de « référents métiers » qui accompagneront les agents sur leur nouveau poste de travail.
- Repérer les personnels appelés à travailler de façon isolée et permettre à ces agents de maintenir un lien régulier avec le collectif de travail.

► IV Préserver les repères dans le travail.

Les agents doivent avoir une vision claire des enjeux et des missions qui leur sont dévolues. Sans cela, les agents peuvent se sentir perdus ce qui peut engendrer de la souffrance. C'est dans un souci de prévenir la souffrance que les restructurations, les changements, les modifications d'organisation ou de fonctionnement des services doivent être ***anticipés et accompagnés***.

- Veiller à fixer des objectifs réalistes et en adéquation avec les missions et les moyens.
- Permettre à ***chaque agent*** de suivre des actions de formation visant à développer ses compétences pour remplir les missions qui lui sont confiées.
- Garantir l'accompagnement des changements d'organisation importants et évaluer l'impact sur les collectifs de travail.
- Permettre à chaque agent de comprendre les tâches confiées et leurs articulations et interactions avec le collectif de travail (systématisation de la rédaction d'une fiche de poste pour chaque type de poste et de leur mise à jour, création d'organigrammes, informer le collectif de la place de chacun…).

► V Prévenir et gérer la violence.

La violence est inacceptable et peut avoir des répercussions graves sur la santé physique ou psychique des personnes. Cette violence qui peut être interne (provenant du cercle même du collectif de travail) ou externe (violence provenant d'une personne extérieure au collectif du travail – détenu, famille de détenu, intervenants…) doit être traitée par des actions de prévention, mais aussi de protection afin d'en limiter les conséquences.

- Informer les agents sur les définitions du harcèlement moral et sexuel par un affichage sur tous les lieux de travail des textes.
- Sensibiliser la hiérarchie et les agents par la rédaction d'un règlement intérieur ou d'une charte de bonnes conduites.
- Repérer et gérer les conflits.
- Évaluer les risques de violence par le biais du DUERP.
- Vérification des faits et réponse rapide en cas de violence interne avérée.
- Élaboration de protocoles agression, violence externe en y intégrant la conduite à tenir et la prise en charge de l'agent victime.

► VI Améliorer l'accès à la médecine de prévention.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail en intervenant à la fois sur le milieu professionnel et en réalisant un suivi médical individualisé pour chaque agent.

- Faire connaître les coordonnées et les missions du médecin de prévention.
- Améliorer les connaissances des chefs de service et des services RH en matière de médecine de prévention et de médecine statutaire.
- Rappeler aux chefs de service leurs obligations en matière de médecine de prévention.
- Veiller à ce que les médecins de prévention puissent exercer dans des lieux de consultation adaptés à l'exercice de la médecine de prévention.

Une mise en œuvre sur le terrain est nécessaire pour être réellement utile. **Vaste chantier !**

► 1er BILAN : Actualité sur le PAM-RPS, Groupe de travail sur les phénomènes de violence.

Malheureusement le constat est que pour faire vivre ce Plan d'Action Ministériel de prévention des Risques Psycho-Sociaux, la pression de vos représentants **FO Pénitentiaire** en CHSCT est indispensable pour faire avancer les choses.

Pour exemple, au niveau du CHSCTM, vos représentants **Force Ouvrière** ont obtenu, après de très longues tergiversations des représentants du ministère, soutenues par certaines organisations professionnelles, un groupe de travail sur les violences (axe 5 du PAM-RPS).

Ce groupe de travail, après plus d'un an de discussions et sous l'impulsion des représentants **FO Pénitentiaire**, a lancé une étude des différents types de violence subis par les agents du Ministère, en donnant la parole directement à des agents victimes de violence.

23 personnels ont pu s'exprimer librement auprès de membres du CHSCTM et d'experts SST lors d'entretiens individuels anonymes.

Le groupe de travail sur les phénomènes de violence s'est ensuite réuni le 27 avril 2018, afin de procéder à une synthèse des « auditions » afin d'étudier les différentes préconisations issues des témoignages, car la finalité est bien de prévenir les risques de violence.

A l'issue de cette réunion, les membres FO Pénitentiaire ont diffusé un communiqué afin de rappeler que notre Organisation sera vigilante à ce que les préconisations émises soient appliquées sur le terrain, car les agents auditionnés et au-delà l'ensemble des agents attendent de réelles retombées.

► FORCE OUVRIÈRE RÉCLAME :

- **La mise en œuvre de l'ensemble du dispositif PAM-RPS passant obligatoirement par une véritable volonté politique du Ministère de la Justice et de l'ensemble de ses directions (DAP-DSJ-DPJJ-DGS-Secrétariat général).**
- **La Professionnalisation de la filière santé et sécurité au travail.**
- **L'abrogation de la convention avec Medica Europe à la DAP.**
- **Une cellule ministérielle de prise en charge, de suivi et de signalement auprès d'une commission locale pluridisciplinaire des personnels victimes de violences, indépendante de la hiérarchie.**
- **Un meilleur accompagnement à la reprise du travail (au besoin par un changement de poste à la demande de l'agent).**
- **La généralisation du recrutement de psychologues et de médecins de prévention pour un meilleur maillage national.**
- **La mise en place d'indicateurs ambitieux indispensable à une véritable politique de prévention des risques.**
- **Une classification réelle des établissements pénitentiaires par profils de dangerosité des détenus doit être réellement effective avec la création d'un barème d'évaluation de la dangerosité des personnes détenues à l'instar de ce qui existe pour les escortes.**

Après 4 ans d'existences du PAM RPS, **FO Pénitentiaire** exige des mesures fortes destinées à la

PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE NOS METIERS.

24ème Congrès FORCE OUVRIERE

Le XXIVe Congrès Confédéral **FORCE OUVRIÈRE** s'est tenu à Lille du 23 au 27 avril. Le Bureau Central du **SNP-FO Personnels de Surveillance** emmené par Emmanuel BAUDIN, Secrétaire Général, était présent lors de ce temps fort, ô combien important dans la vie d'une institution syndicale. Important, car l'occasion est donnée à tous les membres de **FORCE OUVRIÈRE** d'édicter les futures grandes lignes de leur vision syndicale.

Ce moment a permis aussi de voir renouveler l'équipe confédérale. En effet à cette occasion, Pascal PAVAGEAU a été élu à une très forte majorité Secrétaire Général de la Confédération Général du Travail **FORCE OUVRIÈRE**, succédant ainsi à Jean Claude MAILLY.

FO Pénitentiaire tient à apporter tout son soutien à Pascal PAVAGEAU ainsi qu'à la nouvelle équipe confédérale nouvellement élue. En effet, de gros challenges et de grands combats s'annoncent, dans les prochains mois et nul doute, que l'esprit installé par notre nouveau Secrétaire Général ***fera avancer les choses !***

Son premier éditorial du 02 Mai 2018 en traduit complètement la pensée :

RÉSISTER ! REVENDIQUER ! RECONQUÉRIR !

Photographie : F. Blanc (CC BY-NC 2.0)

Ce leitmotiv a rythmé pendant cinq jours notre XXIVe Congrès confédéral, qui s'est tenu à Lille du 23 au 27 avril.

Résister face aux innombrables tentatives de reculs sociaux et ne pas accepter les attaques d'ampleur dont fait l'objet notre modèle social et républicain. Revendiquer de nouveaux droits collectifs et ne pas s'accommoder d'un toujours moins-disant social. Reconquérir les acquis parfois les plus fondamentaux, lorsqu'ils sont remis en question, et développer notre implantation pour donner encore plus de poids à nos revendications.

Je tiens à remercier tous nos camarades qui, de près ou de loin, ont pris part à l'organisation de ce congrès et contribué à en faire une réussite. Avec plus de 3 500 congressistes présents, il a été à nouveau un moment très fort de démocratie interne. C'est une fierté d'y voir représentés aussi largement nos syndicats, unions départementales et fédérations, du secteur public comme du privé, et d'entendre s'y exprimer les uns et les autres.

Parce qu'à **FORCE OUVRIERE**, les « premiers de cordée de la revendication » sont de tout temps les militants. Les quelques 250 interventions à la tribune ont été une fois encore particulièrement riches. Nombre d'entre elles ont témoigné avec détermination du rôle qu'a notre Organisation de combattre ce qui s'apparente, ni plus ni moins, à une casse sociale généralisée.

Ce rôle de contrepoids, notre Organisation entend l'assumer pleinement. **FORCE OUVRIERE** s'érige aujourd'hui en rempart face au péril de l'individualisation et en bâtisseur d'un modèle où personne n'est laissé au bord du chemin. Parce que la défense du collectif est la meilleure réponse à la menace grandissante du « chacun pour soi ». L'ensemble des résolutions ont arrêté de manière claire et déterminée la ligne de conduite qui sera la nôtre pour le mandat à venir. C'est avec conviction que le nouveau Bureau confédéral s'engage à inscrire son action quotidienne dans le respect du mandat qui lui a ainsi été donné.

Certes, une page se tourne et une nouvelle est en passe de s'écrire. Mais hier comme aujourd'hui, le syndicalisme libre et indépendant est l'ADN de FORCE OUVRIERE. Notre Organisation, unie, entend rassembler toutes celles et ceux qui se retrouvent dans un réformisme militant. Être constructif, et lorsqu'il le faut contestataire, là est notre force. »

Pascal PAVAGEAU

► LES MAUX D'UNE POLITIQUE PÉNITENTIAIRE À L'AGONIE ◄

Aujourd'hui, nos dirigeants veulent cantonner les personnels dans des luttes de classes afin de fustiger le dialogue social !!!

Pendant que les dirigeants de la MOM pratiquent la politique de l'autruche et le tourisme pénitentiaire, la situation des établissements d'Outre-Mer mais aussi des élèves ou des stagiaires se dégrade au fil du temps.

Nous ne pouvons tolérer cette différence de traitements envers les Ultramarins, qu'un rapport de la Cour des Comptes rendu public le 22 février 2018 pointe cette situation catastrophique du doigt.

Entre autres des difficultés de gestion, des personnels, de la surpopulation carcérale (126% en Outre-Mer/113 % en métropole), des établissements pour la plupart vétustes, présentant des conditions de détention dégradées. Il note que la présence d'armes artisanales a fortement augmenté ces dernières années (+135% d'armes découvertes entre 2012 et 2016) et que les violences entre détenus, bien qu'en diminution, restent plus importantes qu'en métropole….

Pour la Commission Nationale Outre-Mer FO Pénitentiaire la situation aujourd'hui est plus que préoccupante.

En effet la politique pénitentiaire pour l'Outre-Mer doit évoluer avec la mise en place d'une réelle direction interrégionale avec à sa tête un Directeur Interrégional et non un chargé de mission comme c'est le cas aujourd'hui, permettant l'ouverture d'un réel dialogue social incluant toutes les organisations syndicales de l'outremer et ainsi pouvoir travailler ensemble afin de gommer les disparités structurelles existantes à ce jour !!!!

Lors d'une rencontre avec le Directeur de la Mission Outre-Mer, le 2 mai dernier, un état des lieux sur les départs en retraite et les projets immobiliers ont été dressés.
126 départs confirmés, dont la moitié pour le département de la Réunion. Pour **FO Pénitentiaire**, l'administration doit rapidement anticiper la totalité de ces remplacements d'ici la fin de l'année. Enfin, même si des annonces immobilières ont été faites, des projets ont été abandonnés.

DERNIÈRE MINUTE

Rencontre avec le Directeur de la MOM du 02 Mai 2018.

GUADELOUPE

- Le DAC de 300 places de Baie-Mahault a été finalisé
- Basse Terre, programme 7000. Les travaux débuteront en septembre 2018 et dureront 4 ans. Cela se fera en 2 phases, il y aura dans un premier temps la construction de nouveaux bâtiments, ce qui permettra le transfert des détenus vers les nouveaux bâtiments, puis les anciens bâtiments seront rasés afin de les reconstruire à la même place.

MARTINIQUE

- Les 2 projets initialement prévus sont tombés à l'eau, la population Martiniquaise étant en baisse, le bâtiment ouvert en 2016 suffirait !? Pour FO, c'est inacceptable !
- Projet de QPS au Lamantin.

GUYANE

- Le projet de construction de Saint-Laurent-du-Maroni est toujours d'actualité et devrait commencer avant la fin du quinquennat. Aucune date concrète à ce jour, et ouverture d'un hôpital qui a du mal à recruter.
- Le SPIP dans de nouveaux locaux, prévu en octobre.

NOUVELLE CALÉDONIE

- La construction de Koné est toujours prévue pour 2020. Au mois d'octobre, la MOM nous informait que le recrutement de 120 personnels allait commencer. Nous avions alors demandé que les agents se trouvant sur l'hexagone soient prioritaires. On nous avait alors répondu qu'il n'y avait que 2 originaires recensés. Suite à notre demande de vérification on nous annonce une trentaine d'originaire à ce jour. Nous ne pouvons que nous féliciter de cette avancée, et surtout d'avoir évité que des collègues affectés en Métropole attendent encore des années avant de pouvoir enfin rentrer chez eux.

POLYNÉSIE

- La restructuration de FAA NUTANNIA est toujours d'actualité, c'est un dossier très compliqué et réexaminé régulièrement, car une partie se fera en site occupé. Il y a une difficulté aujourd'hui qui est de remplir Papéari. Tout comme la Nouvelle-Calédonie, nous avons demandé qu'un recensement des originaires soit fait de façon à arrêter les concours déconcentrés et ainsi faire rentrer les collègues affectés sur l'hexagone.

MAYOTTE

- Le constat est que l'établissement est sous-dimensionné, il y a des matelas au sol.
- Projet DAC en cours à la DAP, en faveur d'un étage supplémentaire qui représentera entre 60 et 80 places. Nous avons demandé qu'une lettre de remerciement soit adressée à chaque personnel suite au mouvement social qui a touché Mayotte pendant 6 semaines. Les agents ont pris de gros risques afin de se rendre au travail, ont fait de gros sacrifices en laissant leurs familles seules pendant plusieurs jours. Le DI se déplacera directement sur place.

ÎLE DE LA RÉUNION

- La MOM favorable à la restructuration du Port, mais rien de fait pour le moment. Le projet de Saint Pierre n'est plus d'actualité. Concernant le glacis pour Saint Denis l'établissement a déjà reçu le budget, et les travaux vont commencer prochainement. Une équipe ERIS devrait voir le jour à la Réunion, mobilisant une vingtaine de personnes, le format et les missions sont à l'étude.

Nous avons demandé que les détenus les plus dangereux et ceux qui agressent le personnel soient transférés vers la Métropole. Ce n'est pas toujours évident, mais le DI y est favorable. Une solution est étudiée actuellement et a déjà été mise en œuvre. Nous aurons prochainement la liste des détenus qui seront transférés.

Des annonces certes, mais nous refusons toute forme de politique fataliste où règne une sorte de résignation administrative lésant les départements et territoire d'outre-mer entre eux. La mise en place des différentes structures, tels que nous les réclamons depuis le début ne peut se faire de manière à opposer les uns aux autres.

Ce rapport de la Cour des Comptes sonne comme une alarme vis-à-vis des lacunes de cette institution, il est grand temps d'abolir cette gestion méprisante de l'Outre-Mer.

L'actualité ne fait qu'accroître nos inquiétudes quant à la prise en charge d'une population pénale de plus en plus difficile.

➤➤Outre – mer *suite…*

CONGES BONIFIE UN COMBAT UNE VICTOIRE DE FO PÉNITENTIAIRE

Pendant que certains disaient que ça ne servait strictement à rien, vous avez répondu présent et ça a porté ces fruits. En effet, **FO Pénitentiaire** s'est mobilisé à maintes reprises pour dénoncer la gestion calamiteuse des congés bonifiés. Cela a débouché sur l'ouverture d'un groupe de travail avec la DAP sur cette thématique.

Suite à la note du 18 mars 2018, nous avons alerté la DRH-DAP, concernant nos 3 principaux critères d'attribution, établis lors du groupe de travail, ayant constaté qu'une fois de plus la DAP avait dénaturé notre réflexion quant au critère de scolarité.

En effet il était acté qu'un minimum de 5 années, même non consécutives était obligatoire (du CP à la 3ème) sur le territoire du CIMM, nécessaire à l'étude des demandes de congés bonifiés.

La DAP demandant la totalité de la scolarité obligatoire. Nous avons finalement eu gain de cause, la DAP nous donnant raison en revenant à

NOTRE DEMANDE INITIALE.

BREVES JURIDIQUES *Ce qu'il faut savoir sur…*

…Les Sanctions Disciplinaires

Ce sont les sanctions encourues en cas de faute disciplinaire qui, en droit de la fonction publique, est la faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ainsi qu'en cas de manquements à ses obligations déontologiques.

Dès lors, **le fonctionnaire peut être passible de sanctions disciplinaires pour des faits commis en dehors du service, y compris dans sa vie privée** en cas de manquement, par exemple, à son devoir de réserve ou son obligation de dignité.

Les sanctions disciplinaires sont classées en quatre groupes, allant de la moins grave (avertissement) à la plus grave (révocation).

Procédure disciplinaire

Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un conseil de discipline, et moyennant le respect de garanties disciplinaires (communication du dossier, respect des droits de la défense, caractère contradictoire de la procédure).

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation (art. 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le prononcé de la sanction disciplinaire

C'est à l'autorité administrative qu'il appartient de prononcer la sanction après l'avis du conseil de discipline qu'elle n'est pas tenue de suivre.

Cette sanction doit être motivée, ce qui signifie qu'elle doit préciser les éléments de faits et de droit sur lesquels elle est fondée.

L'absence ou l'insuffisance de motivation, ainsi que le non-respect des garanties procédurales, sont des motifs d'annulation des sanctions disciplinaires, sur lesquelles le juge administratif a d'ailleurs récemment étendu son contrôle.

Sauf précision contraire, cette sanction entre en vigueur à compter de sa notification au fonctionnaire concerné (par lettre recommandée avec accusé réception, remise en mains propres contre récépissé, ou parfois par voie d'huissier).

Les voies et délais de recours

À compter de la réception de cette sanction (et non de l'avis du conseil de discipline qui, lui, n'est pas susceptible de recours), le fonctionnaire dispose d'un délai de deux mois pour la contester, soit auprès de l'autorité administrative qui l'a prononcée (recours gracieux), de l'autorité hiérarchique dont dépend cette même autorité (recours hiérarchique), ou du juge administratif (tribunal administratif du ressort géographique où se trouve le lieu d'affectation administrative du fonctionnaire concerné).

En cas de rejet de son recours gracieux ou hiérarchique, **le fonctionnaire ne disposera d'un nouveau un délai de deux mois pour saisir le tribunal administratif qu'à condition d'avoir formé son recours administratif (gracieux ou hiérarchique) dans ce même délai**.

En cas d'urgence, c'est-à-dire lorsque l'application de la sanction porte une atteinte grave et immédiate à la situation du fonctionnaire (qui est appréciée de manière restrictive par le juge), le recours contentieux en annulation de la sanction peut être assorti d'une requête (distincte) en référé pour obtenir la suspension de son exécution (art. L. 521-1 du code de justice administrative).

…

En cas de retrait ou d'annulation de la sanction, le fonctionnaire doit être regardé comme n'ayant jamais été sanctionné. En principe, tous les effets que la sanction a pu produire doivent donc être effacés.

Si l'Administration tarde à s'exécuter, l'agent pourra saisir le juge administratif.

L'annulation d'une sanction peut aussi justifier une action indemnitaire lorsque son application a causé un préjudice matériel, financier, moral, ou encore un préjudice de carrière au fonctionnaire, l'administration étant responsable des conséquences préjudiciables de ses décisions illégales.

Son annulation n'impliquera pas en revanche l'effacement de toute trace de cette sanction dans le dossier individuel mais l'insertion du jugement dans ce dossier.

Y compris lorsqu'elles sont justifiées et légales, seules enfin les sanctions du premier groupe (avertissement, blâme) peuvent être effacés du dossier au bout de trois ans, les autres sanctions ne pouvant l'être, moyennant avis du conseil de discipline, qu'au bout de dix ans.

Cécile JANURA

Docteur en droit,
Avocat au Barreau de Paris
Spécialiste en droit public
www.janura-avocat.fr

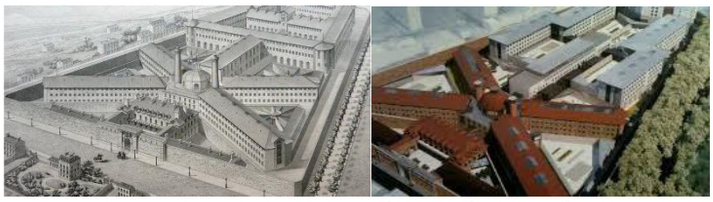
PARIS LA SANTÉ

Petit rappel historique …

La Maison d'Arrêt de Paris La Santé fut inaugurée une 1ère fois le 20 Août 1867. Elle résulte du travail architectural d'Emile Vaudremer qui en fera un exemple de modernité. En 1860, sa construction est pensée comme un mixte de deux courants de pensée pénitentiaire, le "pennsylvanien" et l'"auburnien", conduisant à faire cohabiter dans les mêmes murs, un régime à encellulement individuel et un régime commun. Finalement, à la vue de la réouverture de PLS et du doublement de lits dans chaque cellule, nous n'en sommes pas loin ! Les temps changent, sauf la pénitentiaire… Reste à voir si la réouverture sera synonyme de modernité…

Sans nul doute pour la population pénale, mais pour les collègues c'est une autre histoire !

UN NOUVEAU CP « PARIS LA SANTE »



La nouvelle mouture de la Maison D'Arrêt Paris La Santé, qui est aujourd'hui devenue un Centre Pénitentiaire, se compose comment ?

La Souricière : Historiquement, rattachée à Paris La Santé, cette entité, qui se situe sur l'ancien site du TGI de Paris au sein du palais de justice de l'Île de la Cité dans le 1°arrondissement de Paris, restera sous le giron du CP Paris la Santé. Elle a vocation à assurer la garde des prévenus lors des procès. Désormais il s'agira uniquement des cours d'assises et des procès du parquet anti-terroriste.

Les Batignolles : Tout nouveau TGI de Paris, ce Palais de Justice de Paris, limitrophe du boulevard périphérique, porte de Clichy, aura à l'instar de la souricière une zone d'accueil et de détention de jour des prévenus en vue de leur comparution dans le cadre de leur procès.

Le Quartier Semi-Liberté : Ouvert tout au long des travaux, il sera bientôt déplacé à son emplacement définitif à l'arrière de la maison d'arrêt. Il aura une capacité de 100 places et sera totalement étanche du reste de la détention.

La Maison d'Arrêt : Implantée dans le 14ème arrondissement de Paris près de la place Denfert Rochereau.

D'une capacité initiale de 700 places, elle sera toute de suite surexploitée pour atteindre, par le biais du doublement des lits en cellule, une capacité d'accueil de 1100 places parvenant immanquablement à 150% de taux d'occupation…

Cette réhabilitation a été faite sous la forme d'un partenariat Public/Privé. L'État en deviendra propriétaire dans 27 ans. Avant, il devra s'acquitter de loyers conséquents. Le gestionnaire de l'hôtellerie, de la restauration et des cantines sera la société Sodexo et ce pour neuf ans.

L'établissement comportera probablement un quartier dit « Respecto », mais aussi un quartier pour détenus difficiles et un quartier de détenus dit particuliers sera également créé.

L'accent sera mis sur la réinsertion dite active et au maintien des liens familiaux.

LES INFOS UTILES

La chronologie d'ouverture : Elle prévoit une remise des clefs du chantier pour la mi-juin, avec une arrivée des effectifs de surveillants début septembre. Les détenus arriveront à la mi-octobre.

Bien évidemment tout ceci n'est qu'un prévisionnel.

Les nouvelles recrues devront donc avoir à l'esprit qu'elles seront mises à disposition sur la DISP de Paris et se verront octroyer un max de congés avant la réelle reprise début septembre ce qui pourra leur laisser un peu de temps pour la recherche de logement qui ne sera pas simple.

Les logements : Véritable défi, pour les nouvelles recrues. Le CP dispose d'un foyer situé à Noisy le sec d'une capacité de 76 lits dont 36 réservés aux élèves…

La direction affirme avoir sollicité le préfet et tous les bailleurs sociaux pour faciliter les démarches des collègues. Lors de la sortie de la 195ème promo, une délégation du Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale en partenariat avec RH1 et l'aide des assistantes sociales de la DISP Paris sera présente pour informer et aiguiller les collègues. Des questionnaires seront aussi transmis pour mieux appréhender les difficultés particulières. Ils leur permettront d'établir, le numéro unique, passage obligé pour toute demande de logement social sur l'IDF. Par ailleurs, sur la même période, une délégation **FO Pénitentiaire** expérimentée tiendra des réunions d'information. Un échange, plus convivial entre collègues.

Les groupes de travail en cours sur le service : Malgré la volonté sans faille de **FO Pénitentiaire** aux vues des effectifs disponibles (et oui, le recrutement est compliqué, **FO Pénitentiaire** n'a de cesse de le dénoncer) et du nombre de postes à tenir, les perspectives de service sont très décevantes. Il est de plus en plus probable que nous nous dirigions vers un service en 4/2... Sans parvenir à en finir avec ce fameux matin/nuit datant de 1910, si néfaste à la santé des collègues… Aberrant pour un établissement qui se veut à la pointe !

Cependant, les discutions sont toujours en cours et vous pouvez compter sur **FO Pénitentiaire** pour aboutir à un compromis, en termes de rythme de travail et de couverture des postes.

Vos Contacts SNP-*FO* :

SAOUDI Erwan, Délégué Régional **FO** PARIS et Secrétaire Local **FO** Paris La Santé.
Tel : 06.51.51.21.99 - Parislasantefo@gmail.com

KARAR Yoan, Secrétaire Général Adj **FO** et Membre du Bureau Local **FO** Paris La Santé.
Tel : 06.25.61.01.25 - Parislasantefo@gmail.com

MUTUELLE DU MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

LA MUTUELLE RÉSOLUMENT JUSTICE

Dédiée aux agents Justice

DEPUIS 1944

AVANTAGES INCLUS

DANS VOTRE COTISATION SANS SURCOÛT :

- **95% de votre traitement** et primes en cas d'arrêt de travail
- Pharmacie : **médicaments remboursés à 100%*,** y compris ceux remboursés à 15% par l'Assurance maladie (anciennes vignettes oranges)
- **Garantie dépendance** toujours incluse dans votre contrat
- Une politique **d'action sociale et des services** adaptés
- Membre du **réseau de soins Carte Blanche**, pour bénéficier de tarifs préférentiels (optique, dentaire, audioprothèse...)

* Depuis le 1er novembre 2017, dans les garanties Multi Santé et Multi Santé +

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le N° Siren 775 657 521 - Document non contractuel - Crédit photo : MMJ

Un centre de contacts au :
01 44 76 68 68
Appel non-surtaxé

Un espace adhérent sur :
www.mmj.fr