

LE DIALOGUE EST EN PEINE : QUI VA LE LIBÉRER ?

Dans l'ensemble de la DISP de Dijon, les alertes se multiplient.
Il est temps de sortir du silence et de l'isolement.

Au fil des HMI réalisées sur site et des échanges avec les personnels, un constat devient de plus en plus préoccupant : dans plusieurs services, les pratiques managériales se durcissent. Les agents décrivent un fonctionnement toujours plus descendant, des décisions imposées sans concertation, une communication insuffisante et un dialogue professionnel qui se réduit. Les situations ne sont pas partout identiques, mais les témoignages convergent : les agents ne se sentent plus suffisamment écoutés, ni considérés. Certaines pratiques dépassent la simple directivité et peuvent parfois se rapprocher de logiques de contrôle coercitif : surveillance accrue, demandes de justification répétées, remise en question de l'autonomie professionnelle, pression exercée en cas de désaccord.

Or, exprimer une difficulté ou questionner une décision ne devrait jamais devenir une prise de risque.

UN MANAGEMENT QUI FRAGILISE LES AGENTS FRAGILISE LES SERVICES.

À Dijon comme à Montbéliard, les remontées font état de relations managériales particulièrement tendues. Des agents décrivent des pratiques directives, des échanges vécus comme des recadrages et un climat éprouvant au quotidien. À Tours, le départ récent du DFSPIP, dans un contexte décrit par les agents comme particulièrement délétère, suscite de grands espoirs. Les premiers échanges avec la nouvelle directrice fonctionnelle semblent prometteurs, dans l'attente d'une première réunion officielle. À Chartres, en revanche, les pratiques restent très directives malgré de nombreuses alertes et un passif connu depuis plusieurs mandats. Deux situations différentes, mais une même question : combien d'alertes faudra-t-il encore pour que les difficultés signalées soient enfin prises en compte ?

Ailleurs, les équipes constatent également un resserrement des pratiques et une remise en question de modalités de travail jusque-là admises.

Ces situations ne peuvent pas être réduites à de simples difficultés relationnelles ou à des incompréhensions individuelles. Elles interrogent plus largement la place accordée au dialogue, à la confiance et à l'autonomie professionnelle dans nos services.

DIRIGER NE SIGNIFIE PAS IMPOSER. ENCADRER NE SIGNIFIE PAS CONTRÔLER.

Notre métier repose sur une expertise professionnelle et une autonomie indispensables à l'accompagnement des personnes. Pourtant, les agents ont parfois le sentiment que leur expérience est ignorée, voire remise en question et que certaines procédures sont imposées sans réelle réflexion sur leur utilité.

En milieu fermé, les demandes autour des entretiens sortants et des rapports de liaison interrogent sur le sens et la pertinence de ces productions au regard des réalités du terrain. À

Mâcon, les agents doivent composer avec l'isolement et des difficultés matérielles voire sécuritaires persistantes. À Dijon, les inquiétudes concernant la sécurité du futur site des Grésilles restent entières. À Besançon et Lons-le-Saunier, l'incertitude sur le renouvellement des agents non titulaires fragilise les collectifs. Ailleurs, c'est le sous-effectif des personnels d'encadrement qui pèse sur le fonctionnement du service.

TOUJOURS PLUS D'EXIGENCES, MAIS AVEC QUELS MOYENS ?

Les agents font tenir les services. Ils s'adaptent, réorganisent, pallient, et absorbent les changements, souvent dans l'urgence. Mais jusqu'à quand ?

La surpopulation carcérale, qui accentue les difficultés de prise en charge et les tensions dans les établissements, s'ajoute aux restrictions budgétaires et aux moyens toujours plus contraints. À Varennes-le-Grand notamment, les conséquences des coupes budgétaires sont particulièrement visibles. Tout ceci pèse sur les conditions de travail, la santé des personnels et la qualité du service public.

L'engagement des agents ne peut pas servir à masquer les carences de l'organisation.

NOUS REFUSONS QUE LE SILENCE ET L'ISOLEMENT DEVIENNENT LA RÈGLE.

Les difficultés rencontrées dans nos services ne doivent pas rester des situations isolées, ni être renvoyées à de prétendus problèmes individuels. La solidarité entre collègues, la circulation de l'information et la remontée collective des difficultés sont essentielles. Les agents doivent pouvoir s'exprimer, être entendus et obtenir des réponses. Les alertes formulées dans les instances ou les registres de santé et de sécurité doivent être prises au sérieux et donner lieu à des suites concrètes.

LA CGT-IP REVENDIQUE :

- L'arrêt des pratiques managériales brutales et des pressions qui fragilisent les personnels.
- Le rétablissement d'un véritable dialogue professionnel, fondé sur l'écoute, le respect et la confiance.
- Une concertation réelle des équipes avant toute décision ayant des conséquences sur leur organisation et leurs conditions de travail.
- La reconnaissance de l'expertise, de l'autonomie et de la parole des professionnels.
- Des réponses concrètes aux alertes exprimées par les agents et leurs représentants.
- Des moyens humains, matériels et sécuritaires adaptés aux missions confiées.
- Un management respectueux, capable d'entendre les désaccords, de reconnaître les compétences et de soutenir celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien.

NE RESTONS PAS ISOLÉS FACE À CES SITUATIONS.
NOS MÉTIERS MÉRITENT DU RESPECT. NOS CONDITIONS DE TRAVAIL AUSSI.
ENSEMBLE, FAISONS ENTENDRE NOS VOIX !

Commission FIP/DISP Dijon le 19/11/26
CGT-IP/ CGT Pénitentiaire