Trimestriel N°230
Décembre 2019

L'ESPOIR pénitentiaire FO

Personnels de Surveillance

FO 1er Syndicat de l'Administration Pénitentiaire et de la Fonction Publique de l'Etat

www.fopenitentiaire.fr

Découvrez une banque
qui vous ressemble sur casden.fr

#notrepointcommun

Retrouvez-nous chez BANQUE POPULAIRE

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno. • Conception : Insign. • Réf : AP GROUPE 2019. • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

Édito

Cher(e)s Ami(e)s,

Cher(e)s Camarades,

Cher(e)s Collègues,

Au nom du **Syndicat National Pénitentiaire FORCE OUVRIÈRE**, je tiens à vous apporter, ainsi qu'à vos proches, mes meilleurs vœux pour ces fêtes de fin d'année.

L'année 2020, s'annonce mouvementée notamment autour de la réforme des retraites et des sujets concernant le pouvoir d'achat, dans un contexte de restriction budgétaire initié par un gouvernement pour qui les fonctionnaires sont une variable d'ajustement !

FO Pénitentiaire, est et continuera à être de tous les combats pour accroître la sécurité dans l'exercice de nos missions, pour une reconnaissance statutaire et indemnitaire, ainsi que garantir notre système de retraite actuel pour tous.

Vous l'aurez compris, le rapport de force engagé par **FO Pénitentiaire** n'est pas simple, il nous faudra montrer toute notre détermination dans les mois à venir, afin de voir aboutir toutes nos revendications et la reconnaissance fondamentale et légitime des personnels pénitentiaires.

Lors de notre rencontre avec la ministre de la Justice le 18 décembre 2019, elle s'est engagée à faire avancer dès le début 2020, les revendications sécuritaires de **FORCE OUVRIÈRE**, obtenues par la mobilisation de mars 2019. Le déploiement des caméras individuelles qui était une revendication forte de notre plateforme revendicative en est un premier signe. La mise en œuvre des groupes de travail sur l'équipement en bombe incapacitante, les Pistolets à Impulsions Électriques, les brigades cynotechniques (chiens d'appui), les techniques de menottage ou la classification des établissements doit maintenant se poursuivre comme cela nous a été confirmé par la garde des Sceaux.

J'ai la conviction que les choses peuvent avancer et changer !!!
C'EST ENSEMBLE QUE NOUS IRONS CHERCHER NOTRE DÙ !

Je souhaite à vous toutes et tous, cher(e)s collègues, cher(e)s camarades, que l'année 2020, apporte bonheur et réussite à vous et à vos proches.

FORCE ET HONNEUR !!!

Le Secrétaire Général
Emmanuel BAUDIN

SOMMAIRE

Édito P. 3
Réforme des Retraites P. 4, 5
Aide aux Vacances Partenariat P. 6
Le Plan de Requalification P. 7, 8, 9, 10
Réforme de la FP Les CAP P. 11
AGRESSIONS P. 12, 13
Le Registre de Santé & Sécurité Focus P. 14

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
4ème trimestre 2019
N° Commission Paritaire : 1219-S-06324
Dépôt légal N° 77783
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, avenue 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

RÉFORME DES RETRAITES

Samedi 21 septembre 2019 – FO ouvre le bal !

Déjà en mouvement contre le projet d'un système de retraite par points, la remise du rapport " Delevoye " concernant cette fameuse réforme d'un « Régime Universel, d'Équité et de Responsabilité », et de son annonce par le premier Ministre de sa mise œuvre, conforte **FO Pénitentiaire** dans son combat pour maintenir les garanties dérogatoires de notre **STATUT**.

Nous avons répondu présent et avec force à tous les appels à mobilisation avec pour objectif premier la **SOLIDARITÉ GÉNÉRATIONNELLE** et le retrait pur et simple de ce projet qui va à l'encontre de ce qui doit être une avancée sociale.

Faisant suite à nos mobilisations, **FO Pénitentiaire** a été reçu par la garde des Sceaux et son Directeur de Cabinet, le 18 Décembre 2019 afin d'évoquer ce projet de réforme et son hypothétique mise en place au sein de notre ministère ainsi que de ses conséquences sur les personnels du ministère de la Justice.

FO Pénitentiaire a ainsi réaffirmé sa totale opposition, quant à cette réforme nauséabonde pour TOUS les personnels, et qui sacrifie purement et simplement les générations à venir.

En effet, comment accepter un tel régime qui va niveler vers le bas les pensions de retraite ?

Comment peut-on accompagner un gouvernement qui veut diviser les personnels entre générations !?

Pour défendre les bienfaits de cette " magnifique " réforme, les seuls arguments avancés par le Directeur de Cabinet de la ministre furent, pour résumer très brièvement, qu'il n'y aurait que nos collègues les plus jeunes qui en seront les grands perdants. BRAVO !!!!

3 dispositions en fonction de sa date de naissance :

1 ► Les personnels nés AVANT le 01/01/1985 :

- Ils garderaient le système actuel de calcul et de liquidation (maintien du 1/5ème, calcul sur les 6 derniers mois…).
- Concernant l'âge pivot / l'âge d'équilibre, le ministère nous assure qu'il n'y aurait aucun impact et qu'ils pourraient partir à 57 ans (en ayant tous les trimestres), sans aucune décote, pour les personnels qui souhaiteraient partir avant 57 ans, la question reste posée.

Autre interrogation pour laquelle nous n'avons aucune certitude, les personnels qui partiraient en retraite après 2024 et qui ont travaillé dans le privé avant d'entrer dans la pénitentiaire, pourront-ils toucher leur retraite du privé à 62 ans ou attendre 64 ans en raison de l'âge pivot / d'équilibre ?

2 ► Pour les personnels nés APRÈS le 31/12/1984 :

- ils entreraient dans un système mixant le nouveau régime et l'ancien à compter de 2025, pour les agents étant donc à plus de 17 ans de l'âge de la retraite, avec le maintien d'une bonification pour service « opérationnel exposant à un danger » équivalent au 1/5ème. Le calcul de la pension sera fait sur la base des modalités mixant l'ancien régime par trimestre et le nouveau régime par point ; le calcul de la retraite se fera donc sur l'ensemble de la carrière (fini les 6 mois, fini les 25 meilleures années).
- Maintien de l'âge de départ possible à 52 ans avec une limite d'âge à 57 ans,
- Concernant un éventuel âge d'équilibre / âge pivot, les derniers mots de l'ancien Haut-Commissaire DELEVOYE évoquaient 56 ans, toutefois, la garde des Sceaux précise que les arbitrages ne sont pas définis.

Pour acquérir la bonification du 1/5ème, les personnels devront être en catégorie dite " **ACTIVE** " correspondant selon le Premier Ministre à des fonctions régaliennes exposant au danger, donc les personnels de surveillance (du Surveillant au Chef de Service Pénitentiaire).

FO Pénitentiaire s'est attaché à connaitre les fonctions précises que visait le ministère. En l'espèce, il apparait que rien n'est encore figé. Si ce n'est que les personnels

affectés en établissement (peu importe le poste occupé), les Personnels d'Extractions Judiciaires, ENT/SNT, ERIS, SNRP (CIRP, DLRP) conserveraient le bénéfice de la bonification, ce qui ne serait pas le cas pour les autres personnels affectés en DAP, DISP (DSD…), ni à l'ENAP !! Un doute subsiste aussi concernant les agents affectés en P.S.E. entre autres.

Afin de bénéficier du maintien de la bonification du 1/5ème, les personnels affectés sur ces postes devraient avant fin 2024, changer de poste auquel cas ils là perdraient !

Pour FO Pénitentiaire, TOUS les personnels doivent conserver leurs acquis, qu'importe leur affectation.

3 ► Les personnels nés APRÈS le 31/12/2003 (la génération 2004, nos futurs collègues) :

- ils intègreraient dès le début le nouveau système (dès 2022, l'année de leur majorité), avec le maintien de l'âge de départ à 57 ans et l'équivalent du 1/5ème par une " surcotisation de l'employeur " afin de maintenir le niveau moyen actuel des pensions.

D'ores et déjà, et pour ceux qui bénéficieraient du nouveau régime à compter de 2025, et même si l'UFAP-Unsa Justice essaye de tirer la couverture vers elle (communiqué du 18/12/2019), en faisant croire que le futur combat syndical serait d'intégrer les primes et les heures supplémentaires, dans le calcul de la pension retraite, **FO Pénitentiaire** vous l'annonce, c'était déjà prévu et annoncé le 11/12/2019 par le Premier Ministre !

DONC RIEN DE NOUVEAU !!!

Donc nul besoin de faire tout ce bruit pour rien ! Elle peut continuer à négocier avec son instance dirigeante la mise en place de ce projet morbide !

L'ensemble des personnels, quelque soit leur date de naissance, qui partirait après le 31/12/2024, serait impacté par ce nouveau système de calcul des pensions de réversion, pour les veufs.ves, la bonification pour les enfants etc…

Dans l'attente, **FO Pénitentiaire** appelle à ne pas relâcher la pression ! Nous ne pouvons accepter que nos retraites et celles de nos enfants soient sacrifiées.

FO Pénitentiaire est mobilisé partout en Métropole et en Outre-Mer depuis le début et continuera à l'être !

N'oublions pas que la solidarité doit primer dans ce combat ! Même si le gouvernement s'acharne a martelé que les " anciens " ne seront pas impactés, il est inacceptable que nos jeunes collègues, nos conjoints, nos enfants et nos petits-enfants aient à subir un système qui va à l'encontre de la décence sociale.

MOBILISATION

FO Pénitentiaire
Vous présente son partenariat avec

N°1 DES CLUBS DE VACANCES en France

Vous êtes Adhérent(e) **SNP-*FO***,
venez découvrir votre espace dédié Belambra clubs

Vivez un séjour d'exception et profitez de la magie des clubs Belambra :

- ► Une situation idéale dans une magnifique destination.
- ► Le bien-être dans un logement confortable et chaleureux.
- ► Une équipe attentionnée, disponible et toujours souriante.
- ► Des clubs enfants dès 3 mois jusqu'à 17 ans pour des enfants épanouis et entre de bonnes mains.
- ► Des moments de rire et de joie lors de nos animations et activités exclusives pour petits et grands.
- ► Sans oublier de savoureux moments à table autour de buffets à volonté !

Plusieurs formules de séjours : location, pension complète ou demi-pension.

Le Bonheur en vacances, c'est la combinaison parfaite de tous ces plaisirs qui font que comme par magie, tout est là !

TOUTES NOS DESTINATIONS - MER - MONTAGNE - WEEK-END - BONS PLANS

SNP FO PERSONNELS DE SURVEILLANCE

- **12% à 30% de réduction toute l'année en bleu**
- **Les meilleures offres garanties en orange**

Espace Partenaires sur : belambra.fr/collectivites

Avec votre LOGIN : **SNPFO** et votre MOT DE PASSE : **19380S**

Service Réservation Partenaires
du lundi au samedi de 8h30 à 20h, dimanche de 10h à 18h
0 890 64 53 54 Service 0,35€/min + prix appel

LE PLAN de (RE)QUALIFICATION

OU

Comment passer les Directeurs en catégorie A+, sans bénéficier de l'effet "domino" qui aurait permis de passer tout le Corps de Commandement en A et tout le Corps d'Encadrement et d'Application en B...?

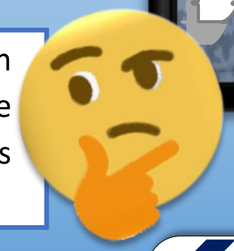
Pour cela prenez:

- Une bonne dose de mépris
- Des sanctions à la louche
- Aucune reconnaissance
- 1 Syndicat cogestionnaire

LE PLAN DE REQUALIFICATION

DECRYPTAGE

« Le 13 mars 2017 vers 17h30, **L'UFAP UNSa Justice** signait un relevé de conclusion avec le garde des Sceaux Jean Jacques URVOAS. Un accord mettant fin à l'immobilisme statutaire pour le Corps de Commandement, mais aussi une avancée pour les Personnels d'Encadrement et d'Application de l'administration pénitentiaire. »



MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Prénom : ***Pierre***
Grade : ***Commandant***
Échelon : **3ème**
Age : **56 *ans***

Pierre, 56 ans, Chef d'établissement dans une petite Maison d'Arrêt (- de 200 places) Commandant 3ème échelon depuis le 1er janvier 2018. Il ne veut pas passer CSP et envisage de partir en retraite le 1er septembre 2023, avec ce plan, il va perdre de l'argent. En effet, en passant CSP, il terminera sa carrière avec un indice à 673 au lien de 733 en restant Commandant !!!

MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Prénom : ***Michel***
Grade : ***Premier Surveillant***
Échelon : **1er**
Age : **41 *ans***

Michel, 41 ans, 1er Surveillant depuis 3 ans en roulement et 20 ans dans l'Administration Pénitentiaire. Il devra passer l'examen pro d'Officier mais s'il n'occupe pas un poste cartographié d'officier, il sera soumis à la mobilité. Il est exclu du TA car il n'a pas 4 ans de 1er Svt !!!

MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Prénom : ***Karim***
Grade : ***Capitaine***
Échelon : **1er**
Age : **38 *ans***

Karim, 38 ans, Capitaine et Officier dans l'AP depuis 15 ans, il ne verra pas sa situation modifiée. Pour passer Commandant, il devra néanmoins réussir l'examen Pro de Commandant. Quid des postes commandisables, pourra-t-il évoluer sur place ?

MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Prénom : ***Julie***
Grade : ***Lieutenant***
Échelon : **2ème**
Age : **27 *ans***

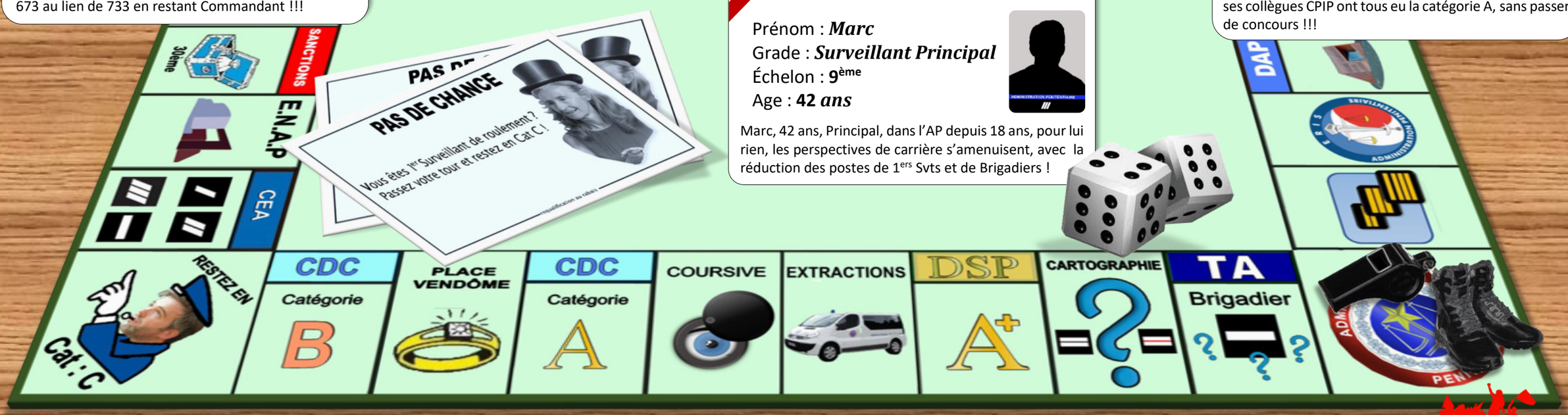
Julie, 27 ans, 2ème échelon, 4 ans dans l'AP, affectée Chef de bâtiment d'un établissement. Master II de droit.
Ce plan de requalification n'a pas un grand intérêt pour elle, il lui faut attendre 4 ans pour devenir Capitaine en 2023, alors que son adjoint en bâtiment risque de devenir officier en 2020 après 4 semaines de formation et capitaine en 2021 compte tenu de son ancienneté, le Chef de bâtiment sera Lieutenant et l'Adjoint Capitaine !? Elle envisage de passer CSP pour accéder à la Catégorie A. Elle devra attendre le 1er janvier 2022 pour passer l'examen professionnel de CSP, alors que ses collègues CPIP ont tous eu la catégorie A, sans passer de concours !!!

MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Prénom : ***Marc***
Grade : ***Surveillant Principal***
Échelon : **9ème**
Age : **42 *ans***

Marc, 42 ans, Principal, dans l'AP depuis 18 ans, pour lui rien, les perspectives de carrière s'amenuisent, avec la réduction des postes de 1ers Svts et de Brigadiers !



Le Plan de Requalification F.A.Q ?

▶ QUID de la situation des agents à l'issue de la période transitoire ?

A l'issue des 5 ans de la période transitoire les agents devront quitter leur poste s'ils sont sur un poste cartographié et s'ils n'ont pas obtenu le grade correspondant au poste.

▶ QUID de l'IFO ?

L'IFO de base d'un officier de détention est inférieure à l'ICP majorée….

▶ QUID des logements de fonctions pour les officiers ?

Quelles sont les fonctions qui seront logées, nous réclamons depuis des années une prime de logement pour tous les officiers.

▶ QUID de la récupération des astreintes pour le corps des CSP en catégorie A ?

Celles-ci seront-elles maintenues… ?

▶ QUID du paiement des heures supplémentaires ?

Aujourd'hui les officiers font beaucoup d'heures supplémentaires, seront-elles payées ou récupérées ? et comment ?

▶ QUID de la nouvelle charte des temps des officiers ?

Le nombre d'officier en établissement va augmenter alors que le nombre de 1er Surveillant et Major diminuera. La reclassification des postes de gradés en officiers induira inévitablement une réorganisation des services, officiers de roulement….

▶ QUID des fonctions 1er Surveillants et Majors qui ne sont pas cartographiés officiers ?

Ils sont parmi les gradés, les oubliés du plan de requalification, gradés de roulement en établissement, gradés en petits établissements, EJ, DISP, formation, ERIS, ENAP.

▶ QUID des jeunes officiers qui verront dès 2021 certains 1er Surveillants, Majors et Lieutenants passer Capitaine ?

Eux, ils resteront Lieutenant… ! Un Lieutenant, chef de bâtiment commandera-t-il un Capitaine ???

Ce plan de requalification signé en 2018 pour de basses raisons électorales et qui sera voté dans la précipitation (avant les élections professionnelles de 2018), laissera la majorité des personnels de surveillance sur la touche.

Il ne peut que générer de la division chez les personnels, les choix de cartographies sont injustes et incompréhensibles pour beaucoup.

L'UFAP-UNSa devra assumer ses choix, ayant activement participé à l' élaboration de ce marasme…

On constate aussi que leur signature sert directement le corps des DSP, qui ainsi, pourront accéder à la catégorie A+, on peut se poser la question, qu'elles étaient leurs liens à l'époque… ?

Ce plan de requalification, qui peut paraitre séduisant pour certains et une aubaine pour d'autres, n'aura comme conséquences que de requalifier 450 emplois d'officiers en catégorie A, en laissant 800 en B et de requalifier 1700 emplois de gradés en B, alors qu'il y en aura 1400 qui resteront en C.

Que dire des perspectives d'avenir pour plus de 23000 Surveillants ?

En réduisant le nombre de poste de 1er Surveillants, l'accès à ce grade sera donc plus difficile ce qui limitera la promotion sociale, sans compter qu'il n'y a pas eu de Tableau d'Avancement de Brigadier depuis 2 ans !

Quelle perspective pour accéder à la catégorie B reste-t-il, avec la mise en œuvre du plan de requalification ?

Pour **FO Pénitentiaire** la trahison envers les Personnels Pénitentiaires de la part de l'UFAP-UNSa, ne fait aucun doute. En effet, dans la continuité du mouvement d'ampleur de janvier 2018, où ils ont préféré sacrifier l'accès à la catégorie B pour l'ensemble du CEA, en signant **SEUL** un protocole au rabais, afin de préserver la mise en œuvre de ce plan de requalification concocté avec leur partenaire de toujours la DAP… !!!

CAP – Réforme de la Fonction Publique

Que vont devenir les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ?

La réforme de la Fonction Publique change les règles de gestion des CAP et restreint leurs compétences, ainsi la mobilité n'en fera plus parti à compter du 1er Janvier 2020 et l'avancement en sera lui aussi impacté à partir du 1er Janvier 2021.

Comment va se matérialiser la suppression de la mobilité en CAP ?

Jusqu'à présent, cette instance se réunissait en fonction de la représentativité des organisations syndicales et chaque situation individuelle était débattue pour aboutir, ou pas, à un avis favorable à mobilité.

Après le 1er Janvier 2020 ?

L'administration ne réunira plus les organisations syndicales pour ces débats. Les mutations se feront toujours au moins 2 fois par année civile avec normalement des prises de fonctions arrêtées au 1er Mars et au 1er Septembre. L'administration sera toujours tenue à un calendrier connu et diffusé en début d'année. Il devrait également y avoir une note de publication des mouvements de mobilité comme aujourd'hui.

Quel rôle pour les Organisations Syndicales (OS) dans ce dispositif ?

Les données administratives seront toujours communiquées sous forme de "Tableaux de Mutations" aux OS représentatives. Tout le travail de vérifications des cotations et des classements, la fiabilisation des données administratives et les différents motifs de demandes (situations sociales, rapprochement de conjoint, travailleur handicapé…) seront ainsi toujours suivis.

Comment les syndicats pourront-il intervenir ?

N'ayant plus de séance tenante, les organisations syndicales seront invitées, avant la finalisation des tableaux de mutations, à présenter les situations difficiles qu'elles défendent. Toutes les demandes de modifications liées à des erreurs seront également signalées. Chaque organisation syndicale aura la possibilité de rester en contact avec les bureaux de gestion RH de la DAP pour travailler sur les cas litigieux.

Quels critères de mobilité pour ce nouveau fonctionnement ?

Les critères de mobilités en vigueur datent du 23 décembre 2005 *note 9965* et n'ont pas évolué depuis. La DAP souhaite toutefois les simplifier et les présenter aux OS, afin que chacun puisse y apporter ses observations. Cela conduira à l'élaboration d'une nouvelle circulaire sur les critères de mobilité.

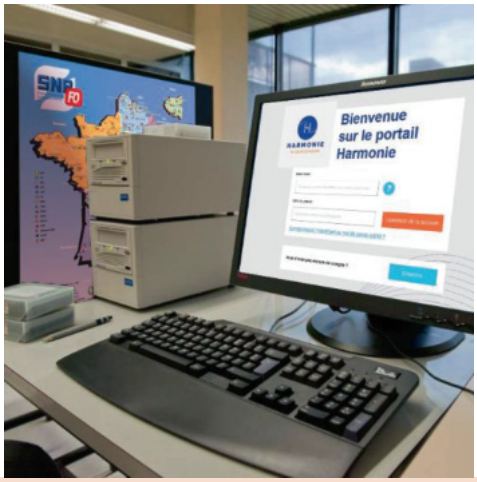
Comment formuler ses vœux ?

La formulation des vœux de mobilité ne changera pas, il faudra les saisir via le portail **H@rmonie**.

Mais attention, il faudra rester vigilant quant aux « nouveaux critères de mobilité », qui pourront avoir un impact sur la procédure à suivre.

Faudra-t-il attendre 2 ans après l'affectation en sortie d'ENAP pour prétendre à une mutation ?

Malheureusement, oui ! *Le Décret 2019-1038 du 9 Octobre 2019* impose cette nouvelle règle et aucune mesure dérogatoire n'a été prévue de la part du Ministère et du Syndicat (majoritaire de l'époque) signataire de cette mesure.



Comment être sûr du bon traitement de ma demande de mutation par l'Administration ?

Vos représentants **FO Pénitentiaire** pourront assurer le traitement des demandes en amont. Les lignes directrices de gestion où le dernier décret ne prévoit pas et n'impose pas à l'Administration d'informer les personnels du traitement de leurs situations ni avant, ni après la CAP. Sans les Organisations Syndicales l'agent sera face à une grande muette…

Quel recours pour obtenir des informations de la part de la DAP ?

Vos représentants **FO Pénitentiaire** continueront à intervenir auprès de l'Administration pour vous et les possibilités de recours directs envers les services des Ressources Humaines de la DAP resteront toujours possibles.

FO Pénitentiaire restera mobilisé pour vous défendre et défendre vos droits, restera toujours disponible pour vous soutenir face à une Administration peu soucieuse du dialogue social et vous aidera dans toutes vos démarches administratives.

AGRESSIONS

LES CHIFFRES DE LA HONTE

2018 c'est *(chiffres de l'administration)* :

- **89 agressions graves soit 50% de plus qu'en 2017.**
- **3 Prises d'otage.**
- **159 Coups avec armes ou objets soit 10% de plus qu'en 2017.**
- **3094 Coups ou bousculades soit 2% de plus qu'en 2017.**
- **17354 Violences verbales soit 0.7% de plus qu'en 2017.**

Alors que les agressions et les insultes touchant la police et les pompiers sont dénoncées quotidiennement dans les médias, notre profession est bien souvent oubliée.

Cependant les chiffres de 2018 sont éloquents en comparaison de 2017. Ils démontrent que nous subissons une escalade de la violence dans l'exercice de nos missions de sécurité intérieure.

Pour FO Pénitentiaire le premier des constats est l'augmentation de 50% de la gravité des agressions par rapport à l'année 2017.

Après les tentatives d'assassinats de nos collègues d'Osny, Vendin, Borgo, Nîmes, Mont de Marsan etc… Il aura fallu attendre la prise d'otage de Condé sur Sarthe ou deux Surveillants pénitentiaires ont failli perdre la vie, pour que Mme Belloubet, garde des Sceaux, consente enfin à l'ouverture de groupes de travail, au printemps 2019 après le mouvement national, qui s'en est suivi.

Cette situation ne peut laisser insensible **FO Pénitentiaire** dont les propositions en matière de sécurité permettraient de faire baisser cette casse du personnel pénitentiaire.

Ainsi, forte de ses propositions, **FO Pénitentiaire** a pu défendre ses revendications en matière de sécurité : la classification des établissements, le Pistolet à Impulsions Électriques (PIE), la bombe incapacitante, la caméra piéton ou embarquée, le développement de brigades cynotechniques, les chiens d'appui, le menottage.

Certains de ces groupes de travail ont pu déboucher sur la mise en place expérimentale du PIE et des caméras piétons, il n'en reste pas moins que certains dossiers avancent plus vite que d'autres comme la généralisation du badgeage au détriment de la sécurité des personnels. Chacun appréciera donc quelles sont les priorités de notre Administration.

À ces moyens matériels se sont rajoutés les Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP) qui prendront forme au fur et à mesure, en fonction des effectifs et de la formation des personnels sur chaque établissement.

FO Pénitentiaire restera très vigilant sur l'utilisation de ces équipes qui assureront la sécurité périmétrique des établissements.

En effet, cette mission devra rester l'une des priorités de ces équipes et ne devra pas être galvaudée par les extractions judiciaires ou médicales. La présence de ces équipes permettra d'endiguer les parachutages dans de trop nombreux établissements qui subissent quotidiennement ce fléau mettant à mal la sécurité des structures et des personnels.

FO Pénitentiaire, au même titre que d'autres OS, dénonce

la problématique des cas « psy », cette situation perdure et est source de nombreuses agressions sur personnel.

À quand une vraie prise de conscience de notre DAP ? La prison n'est pas un HP !!!

Un autre sujet très préoccupant concerne les agressions de personnels pénitentiaire en dehors de leur lieu de travail.

FO Pénitentiaire est très inquiet de cette situation, il aura fallu beaucoup d'abnégation et de pugnacité au **Syndicat Local Pénitentiaire FO de Fresnes** pour que tout l'établissement puisse être sécurisé et mettre un terme aux incendies des véhicules des personnels.

Devant ce contexte et malgré quelques avancées, **FO Pénitentiaire** dénonce la prise en charge des agents victimes d'agressions. Si, certaines DISP ont mis en place des modalités prenant en compte la situation de l'agent, ce n'est pas le cas pour toutes. Combien d'agents doivent se rendre d'eux même aux commissariats pour déposer plainte ?

Pour **FO Pénitentiaire** c'est inadmissible et EXIGE que les agents ne soient plus obligés de se déplacer et que la plainte soit prise directement sur l'établissement. De même lorsqu'un agent a subi des violences, celui-ci doit être pris en charge dans un véhicule médicalisé et non dans un simple véhicule administratif, il en va du respect de l'agent.

Dans ce sens, **FO Pénitentiaire** encourage tous les personnels ayant subi la moindre agression de prendre contact avec les secrétaires locaux afin d'être accompagnés durant cette épreuve.

FO Pénitentiaire demande que ce sujet de prise en charge de collègues blessés soit mis à l'ordre du jour des CHSCTS et CHSCTD, afin de mettre en place des modalités clairement définies et identiques sur toutes les DISP.

De plus, les personnels ne peuvent qu'être excédés en constatant les suites judiciaires et le rôle du parquet dans les classifications d'agressions, sans parler des jugements et des peines infligées, bien souvent en deçà des attentes légitimes des agents. Au sentiment d'injustice s'ajoute le manque de reconnaissance envers notre profession.

Pour **FO Pénitentiaire** c'est inacceptable !

La responsabilité morale, voire judiciaire de l'administration doit être engagée, si celle-ci ne se donne pas les moyens de prévenir et de réduire ces actes de violence, aux conséquences souvent dramatiques : atteinte à la vie, à l'intégrité physique ou psychique des personnels et/ou de leurs proches !!!

Hélas 2019 ne s'annonce pas sous de meilleurs auspices, en termes d'agressions.

FO Pénitentiaire ne cesse de dénoncer toutes les agressions que subissent les agents au quotidien et continuera même si cela dérange le DAP !
FO Pénitentiaire n'acceptera jamais cette banalisation.

FO Pénitentiaire continuera son combat afin que chaque agent puisse se rendre au travail sans avoir la peur au ventre, il nous faut sortir de cette spirale et inverser le rapport de force.

L'Administration doit sortir de ce marasme ambiant en dotant les personnels pénitentiaires de moyens (légaux et matériels) afin d'endiguer la violence qui règne dans nos détentions.

FORCE RESTE À LA LOI !

Le Registre de Santé & Sécurité

Il est obligatoire dans tous les établissements. L'administration doit le tenir à votre disposition et vous informer de sa localisation.

Il permet de noter, d'enregistrer, au jour le jour, les faits ou les évènements, qui détériorent les conditions de travail ou qui engendrent un risque pour la santé et la sécurité des personnels.

Il recense et conserve les remarques et demandes des personnels, les évènements ou situations à risque et les réponses de l'assistant de prévention ainsi que celles du chef de service ou l'absence de réponse !

Ce registre est un outil pour vos représentants FO Pénitentiaire en CHSCT, afin de défendre vos revendications et de témoigner des conditions de travail et des actions à mettre en œuvre.

Il facilite la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui doit être actualisé au moins une fois par an.

PRÉSENTATION

Composé de fiches à insérer dans un classeur ou cahier à pages numérotées, on doit pouvoir y décrire une situation, dater, et identifier la ou les personnes à l'origine du signalement. La réponse du chef de service doit y apparaitre et chaque fiche ou page remplie doit être tamponnée, numérotée et signée, Il peut également être dématérialisé et accessible sur intranet, les représentants du personnel au CHSCT peuvent le consulter facilement.

L'UTILITÉ DES MENTIONS

Chaque mention amène à une réponse du chef de service et de l'Assistant de Prévention pour lesquelles les CHSCT Spéciaux et Départementaux émettront des préconisations face aux situations à risques révélées. Le chef de service disposera alors d'un délai de 2 mois pour informer le CHSCT de proximité des mesures prises pour maitriser ou atténuer le risque signalé.

À défaut, sa responsabilité pénale peut-être mise en cause en cas d'incident grave.

UTILISATION

Chaque agent souhaitant signaler une situation à laquelle il fait face, doit renseigner une fiche. Il peut photocopier sa fiche pour en garder une trace. Tout personnel, qui est à l'origine d'une fiche entrée dans le registre peut demander à être informé des mesures de préventions qui en résultent.

Ne pas hésiter à envoyer une copie de la fiche ou d'en informer les membres FORCE OUVRIÈRE du CHSCT pour recueillir leurs avis sur le(s) risque(s) signalé(s).

À SIGNALER DANS LE REGISTRE

THÈMES RELATIFS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

- Environnement extérieur,
- Aspect immobilier provoquant des difficultés pour l'accès au poste de travail,
- État des bâtiments,
- Propreté et Hygiène,
- Sécurité (électricité, gaz, produits ou matériels dangereux, …)
- Chutes ou glissades,
- Risques de maladies contagieuses ou professionnelles,
- Ambiance de travail (éclairage, bruit, environnement, espace de travail, charges physiques et postures, travail sur écran…),
- Manque de formation et d'information sur les risques liés à la santé et la sécurité au travail.

SITUATIONS LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Incivilité/Violence :

- Non-respect des règles de vie et des personnels.
- Atteinte à la sécurité, dommage aux locaux et/ou au matériel
- Atteinte aux biens personnels et/ou collectifs, insultes, menaces, intimidations, gestes violents, agressions verbales et/ou physiques, harcèlement moral et/ou sexuel,
- Atteinte à la vie privée, diffamation, discrimination, conflit exacerbé entre collègues, abus de pouvoir…

Organisation du travail :

- Charge trop importante,
- Rythme insupportable,
- Pénibilité,
- Moyens inadéquats…

Tous les évènements liés à ces différents points peuvent entraîner un sentiment de malaise, de mal être, de stress, des souffrances mentales, des atteintes physiques (TMS, angoisse, troubles dépressifs, pratiques addictives, accident…).

Leur signalement est donc essentiel pour que vos représentants FORCE OUVRIÈRE puissent intervenir efficacement et durablement sur l'ensemble de ces thématiques.

► NB : Ce registre ne remplace absolument pas les rapports d'incidents, les déclarations d'accident ou les dépôts de plainte.

100% SANTÉ

OPTIQUE, DENTAIRE, AUDIO

Ce qui change en 2020

La réforme du 100 % santé se poursuit en 2020, elle a pour ambition de garantir à tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 % en optique, dentaire et audiologie. Concrètement comment ça marche ? On fait le point.

Audiologie

Les aides auditives sont désormais regroupées en deux catégories :

- **La catégorie I correspond aux équipements sans reste à charge** pour les patients, offre 100% Santé prise en charge par l'Assurance maladie et votre mutuelle MMJ.
- **La catégorie II correspond aux équipements à prix libre** (hors offre 100% Santé).

Optique

À partir de janvier 2020, votre opticien devra vous présenter 2 devis :

- **Un devis 100 % santé** (équipement de classe A), c'est-à-dire avec un remboursement intégral Assurance maladie (Sécurité sociale) et votre mutuelle MMJ.
- **Un devis tarifs libres** (équipement de classe B).

Vous aurez cependant la possibilité de panacher des équipements du panier de classe A avec ceux du panier de classe B.

Par exemple, vous pourrez choisir l'offre 100 % santé pour les verres et choisir une monture à tarif libre remboursée dans la limite de 100 € (réglementation en vigueur).

Dentaire

Votre dentiste pourra vous proposer jusqu'à 3 devis pour certains soins prothétiques (couronnes et bridges) :

- **Un devis 100 % santé,** c'est-à-dire dont l'intégralité du remboursement sera prise en charge par l'Assurance maladie et votre mutuelle MMJ. La prise en charge dépendra des caractéristiques de la prothèse (métallique ou céramique) et de la localisation de la dent (visible ou non visible).
- **Un devis « reste à charge maîtrisé »,** qui comprend des soins prothétiques dentaires aux tarifs encadrés pour assurer un reste à charge modéré.
- **Un devis tarifs libres,** qui vous permet de choisir librement les techniques les plus innovantes ou de répondre à des exigences esthétiques particulières (couronnes céramo-céramiques) sans plafonnement de tarifs.

Les 3 points à retenir

- **Une large sélection d'équipements** audio, dentaires et optiques pris en charge à 100%
- **La liberté de choisir les équipements** que vous souhaitez sans obligation.
- Dès janvier 2020, **la MMJ propose toute l'offre 100% santé.**

MUTUELLE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

MMJ Communication - Mai 2019

01 44 76 68 68
www.mmj.fr

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le N° Siren 775 657 521

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

Offre de parrainage MMJ

Parrainez

vos proches et vos collègues !

PARRAIN

FILLEUL

(1) Offre valable du 24/10/2019 au 31/01/2020. Règlement disponible auprès de votre conseiller MMJ et sur mmj.fr
(2) En cas d'adhésion à une offre santé + prévoyance du 24/10/2019 au 31/01/2020, (hors garanties Néo Santé, Hospit' Santé et surcomplémentaire Optima et offres école), avec effet au plus tard au 30/06/2020. Offre non cumulable avec d'autres offres promotionnelles en cours.

Comment ça marche ?

1

PARTAGER
Le parrain recommande la MMJ à son filleul

2

CONTACTER
Le filleul contacte la MMJ pour choisir son offre santé et prévoyance

3

SOUSCRIRE
Le filleul renvoie son bulletin d'adhésion accompagné du bulletin de parrainage complété

Pour plus d'informations :

01 44 76 68 68 **mmj.fr**

MUTUELLE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

MMJ, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le N° Siren 775 657 521