

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

DLP 14 - 5 - 85507655



organe du syndicat national autonome

Syndicalisation et Objectivité

EN matière de syndicalisme, il faut bien reconnaître qu'à la pénitentiaire cela revêt une forme qui n'a pas grand chose de commun avec des secteurs d'activités tels que le bâtiment, l'industrie, etc. Aussi, dans une administration où le jeune personnel est majoritaire et qui, pour la plupart du temps vient de différents secteurs tels que ceux cités ci-dessus, ce n'est donc pas extraordinaire que l'activité syndicale ne soit pas toujours bien perçue par nos camarades pénitentiaires.

Le statut spécial nous interdisant le droit de grève depuis 1958, nous nous trouvons dans une position similaire aux agents hospitaliers qui ne peuvent jamais faire complètement grève, car, comme nous, ils sont dépositaires d'un "matériau humain" qui mange, se garde, se soigne, etc.

De ce fait, certains d'entre eux, sachant que l'on ne peut utiliser cette arme redoutable qu'est la grève, se détournent donc du syndicalisme pénitentiaire qui, à leurs yeux, ne peut faire avancer les choses. Je trouve personnellement cette analyse regrettable car, s'ils bénéficient des acquis d'aujourd'hui, ce ne sont certes pas ceux auxquels nos collègues avaient droit en 1958...

par **Bernard JANSSENS**
Secrétaire Général

Comme chacun peut le comprendre, il existe donc bien d'autres formes d'actions que les anciens nous ont démontrées et que nous savons. Pour ce qui est des formes dures, qui ne connaît pas le mouvement dit "portes fermées", maintes fois utilisé depuis cette période? Une arme tout aussi redoutable que la grève qui a pour résultante qu'aucun mouvement de détenus ne se réalise, tant à l'intérieur que vers l'extérieur de l'établissement et qui paralyse beaucoup d'activités, en premier lieu celle des tribunaux. Cette opération "portes fermées" ayant démontré sa grande efficacité depuis, il faut donc la manier avec précision et surtout à bon escient.

Une autre pratique a couramment été usitée dans le passé tel que le défilé place Vendôme, et en tenue. Bien que depuis quelques années cela ne se fasse plus, c'est pourtant encore une autre occasion de manifester son mécontentement. A ce propos, d'ailleurs, nos homologues policiers l'utilisent assez souvent lors du vote de leur budget à l'Assemblée.

Ces deux actions à caractère dur et qui ont toutes deux l'avantage d'attirer l'attention des médias visuels ou de la presse écrite sur les difficultés liées à notre profession, ne doivent pourtant pas faire oublier pour autant que l'action syndicale pénitentiaire existe à l'état permanent. Oh, je sais bien que beaucoup d'entre nous n'y croient guère car pour eux, les discussions, ou les négociations que les syndicats entament dans les commissions reconnues par la Fonction Publique, bref, ce qu'on appelle concertation, ne sont que du blabla. En réalité, il s'y livre parfois des échanges de points de vues qui ne sont pas dénués de valeur et d'impact auprès de nos interlocuteurs quand les représentants du personnel ont des intérêts convergents, ce qui arrive plus souvent qu'on ne le croit. Dans bien des cas, nous arrivons, là aussi, à ébranler les butoirs de l'administration.

Ces différentes actions syndicales démontrent également si besoin est que de tous temps, rien ne se gagne sans combattre.

Pour combattre, cela nécessite forcément des combattants, or le taux de syndicalisation déjà peu élevé en France arrive à l'un de ses plus bas niveaux. Faut-il donc s'étonner alors du peu d'avantages que les représentants des personnels arrivent à arracher aux autorités de tutelle? Si la désaffection du syndicalisme traditionnel doit encore prendre de l'ampleur, et ce, malgré le bon sens et l'objectivité de ceux qui savent représenter les personnels, il est à craindre qu'à moyen terme les avantages d'aujourd'hui ne soient remis en cause. Il convient donc dès à présent de méditer sur les conséquences que la non-syndicalisation apportera dans le futur...

Paradoxalement, on trouve de plus en plus de "grandes gueules" ne représentant qu'eux-mêmes, qui critiquent tout, voire même les organisations syndicales et leurs dirigeants, qui depuis des décennies ont largement contribué aux acquis d'aujourd'hui, parfois même au péril de leur vie. Ces "grandes gueules", appar-

(Suite page 2)

Réunions du Comité technique paritaire

Réunion du 16 novembre 1984, sous la présidence de Mme Ezraty, directeur de l'Administration pénitentiaire.

ORDRE DU JOUR

I. — Projet de modification du trajet de la navette chargée d'acheminer les personnels de la région parisienne vers leurs établissements.

II. — Rapport sur le recrutement et la formation initiale des éducateurs de l'Administration pénitentiaire.

III. — Affectation de surveillantes en détention hommes.

I. — M. Antonini présente les éléments actuels de ce problème. Cette nouvelle navette a été instaurée en 1967 peu de temps après l'ouverture du centre pénitentiaire de Fleury-Mérogis. Trois rotations existent actuellement sur les parcours Fleury-Mérogis - Fresnes - La Santé et retour. Les horaires sont les suivants :

Fleury-Mérogis : 6 heures - 11 heures - 17 h 30.

Fresnes : 6 h 20 - 11 h 20 - 17 h 50.

La Santé : 6 h 45 - 11 h 50 - 18 h 45.

Compte tenu du nombre important d'agents résidant sur la commune de Vigneux, il a été demandé d'étendre ce parcours à la desserte de cette commune. L'étude réalisée par le bureau du personnel montre :

1) que le kilométrage moyen journalier passerait alors de 200 à 240 kilomètres;

2) qu'une telle extension nécessiterait d'avancer l'heure de départ de Fleury-Mérogis d'une demi-heure;

3) que ces deux premiers points ont comme corollaire, la suppression de la desserte Fresnes - La Santé.

Ce dernier point ne semble pas poser de problème insurmontable en raison de l'existence du R.E.R. à proximité des deux établissements.

Les représentants du personnel font observer qu'il n'existe aucun moyen de locomotion pour les agents résidant à Vigneux et travaillant sur Fresnes. Il convient donc, d'accorder une priorité à ces agents par rapport à ceux ne rencontrant pas de difficulté pour leur acheminement. Il est décidé qu'une expérience sera très prochainement tentée. A cette occasion, il conviendra d'évaluer le

(suite page 2)

PARLONS DES CHEFS DE M.A.

Si les conditions de travail des surveillants ne sont pas brillantes dans certains établissements (toujours trop nombreux pour le syndicaliste que je suis) il existe par contre, et ce, toujours, dans le personnel de surveillance, des fonctions où sans exception aucune il ne fait pas bon vivre aujourd'hui. Quand je dis fonctions, cela ne sous-entend pas grade. Comme chacun le sait, chef de maison d'arrêt n'est hélas qu'un emploi toujours à la merci d'un avatar de parcours.

Les inconvénients ou ingratitude des liés à cet emploi sont tellement nombreux que je n'aurai certes pas la prétention de les relier tous dans cet article, ce qui, en toute objectivité, nécessiterait des pages entières. Aussi, je me contenterai simplement d'en décrire quelques-uns qui, peut-être, permettront également de faire découvrir aux subordonnés (dont je fais partie) ce qu'occasionally entre autre, cette fonction.

Bien qu'en leur sein, ils ont ce que j'appelle des "sénégalais" (entendons par là ceux qui travaillent avec des œillères mais, heureusement minoritaires) il n'en reste pas moins vrai qu'être chef de maison d'arrêt aujourd'hui nécessite tout autant de qualités que de disponibilité. Si certains d'entre eux gèrent des établissements aussi importants que ceux dirigés par des sous-directeurs (sans disposer pour autant de structures équivalentes), ces chefs restent néanmoins les laissés pour compte de l'administration pénitentiaire qui les considère toujours comme des surveillants-chefs et non comme des chefs d'établissement à part entière.

La responsabilité de toute une population pénale, que ce soit au plan de l'intendance, de la santé, et bien évidemment de la sécurité, à laquelle il convient d'ajouter également les obligations telles que permanences de nuit, dimanches et jours fériés, ou encore en tant que représentant de l'administration pénitentiaire dans certaines cérémonies, etc. ont pour conséquence un potentiel d'heures supplémentaires de plus en plus nombreux. Il n'est pas rare de les voir accomplir 50 heures voire 60 heures par semaine sans avoir la possibilité de récupérer quoi que ce soit. Pour peu qu'au surplus des directeurs régionaux en rajoutent, la situation devient vite pénible.

Il faut savoir en effet que dans certaines régionales, une absence de plus de 24 heures nécessite de prévenir quinze jours à l'avance ou encore fournir dès mars les dates précises de tous les congés pour l'année! J'en passe et des meilleurs...

Quand, de plus, on sait que le manque d'effectif, qu'il soit d'encadrement, de surveillants, ou d'administratifs devra être pallié contre vents et marées et ce toujours sous la houlette du chef de maison d'arrêt, il faut avouer que tout cela mis bout à bout devient oppressant. Bien évidemment, quand il leur arrive un "pépin" on ne tient pas compte du paramètre — population pénale en constante augmentation — effectif des personnels en stagnation.

Ce manque d'effectif qui expose non seulement le chef de maison d'arrêt à un surcroît de travail se répercute également sur tous les personnels qui, exacerbés à juste

titre, provoquent des problèmes que le chef de maison d'arrêt doit, là encore tenter de résoudre.

Face à toutes ces préoccupations qui sont loin d'être toutes énumérées dans cet article, notamment les traitements, les conditions de logement, le goulot d'étranglement de la carrière, transformation de leur emploi en grade, etc. que fait l'administration pénitentiaire pour tenter d'améliorer ces conditions? Rien! si ce n'est de leur accorder de porter des effets vestimentaires civils et pour nous, le port de la casquette facultatif... Comme quoi, sur bien des points, il serait absurde de vouloir séparer les problèmes des chefs de M.A. de ceux de leurs subordonnés qui, s'ils ne sont pas tous les mêmes il est vrai, restent toutefois à bien des égards identiques, ne serait-ce que pour les traitements ou les conditions de travail et de vie.

Les rumeurs qui circulent un peu partout sur la refonte de nos statuts font entendre bien des choses erronées à bon nombre de camarades, aussi je tiens à préciser qu'à l'heure actuelle aucune mesure nouvelle n'est encore intervenue.

Si, pour notre part, nous pensons que seule une réforme statutaire peut faire avancer les revendications primordiales de tous les pénitentiaires, il n'en reste pas moins vrai que le problème des indices reste entier.

Puisse tous les responsables syndicaux à tous les échelons, s'imprégner de la nécessité de faire cause commune pour les faire aboutir.

B.J.

Jo. 35090

1985-1986

1985: n° 69-72

REUNIONS DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE CENTRAL

(Suite de la première page)

taxe de remplissage de cette navette et de la comparer à celle de la navette actuelle.

II) Sur le point n° 2 notre organisation syndicale n'ayant pas d'éducateurs, nous laissons donc aux organisations syndicales représentatives de ce corps le soin de les informer sur ce rapport.

III) Affaiblissement de surveillants en détention hommes.

M. Antonini rappelle qu'un précédent comité technique paritaire avait été saisi du problème de fond relatif à l'introduction du personnel féminin dans la détention hommes.

l'intégralité du travail confié aux surveillants, à l'exception toutefois des fouilles corporelles (et du service de nuit) dans les petits établissements. Il se prononce clairement contre ce projet si celui-ci doit déboucher sur l'octroi aux dites surveillants de privilèges réservés de fait à leurs collègues masculins. Il demande en outre que les surveillants soient préparés à cette nouvelle mission par un stage à l'occasion de leur scolarité à l'école.

Il souhaite par sa part qu'aucune femme ne puisse être affectée en détention hommes pendant une période de trois ans de service.

M. Antonini propose de retentir dans un premier temps les orientations suivantes :

- 1) La femme affectée en détention homme ne doit être ni "Parachutes" ni privilégiée.
- 2) A titre principal, les femmes seront affectées en détention hommes par la voie des mutations.
- 3) Ces mutations n'interviendront que si les surveillants masculins en rang utile pour obtenir l'établissement sollicité.
- 4) Une telle affectation ne pourra se faire que sur la base du volontariat. A ce sujet les surveillants masculins devront présenter à l'occasion de leurs vœux annuels de changement de résidence si elles sont ou non volontaires pour exercer en détention hommes sur les établissements sollicités.

M. Lalande présente le document en rapportant que les travaux ont débuté le 29 novembre 1983. Il précise que le rapport d'étape comprend deux parties : une description de la situation actuelle et un certain nombre de propositions. Le groupe de travail continue actuellement les travaux en se penchant plus particulièrement sur la formation continue d'éducateurs. Le comité décide d'organiser la discussion autour de trois thèmes :

- 1) Les conditions d'admission au concours ;
 - 2) Le contenu des épreuves de sélection ;
 - 3) La formation des élèves et stagiaires.
 - 5) Les conditions d'admission au concours ;
- M. Antonini rappelle au préalable des conditions générales d'ordre statutaire et nouveau statut général des fonctionnaires du 11 janvier 1984 a maintenu les exigences liées à la nationalité française et au casier judiciaire mais a supprimé les notions de bonne moralité et d'aptitudes physiques (maintenant toutefois, les critères de taille et d'acuité visuelle).
- Cette précision donnée, une discussion s'engage sur trois points :

M. Antonini rappelle au préalable des conditions générales d'ordre statutaire et nouveau statut général des fonctionnaires du 11 janvier 1984 a maintenu les exigences liées à la nationalité française et au casier judiciaire mais a supprimé les notions de bonne moralité et d'aptitudes physiques (maintenant toutefois, les critères de taille et d'acuité visuelle).

Cette précision donnée, une discussion s'engage sur trois points :

Syndicalisation et Objectivité

(Suite de la première page)

tenant bien souvent à des mouvements politiques extrémistes cherchant à bien qu'ils les critiquent) se rétracter dans les organisations syndicales uniquement afin d'être "protégés" syndicalement mais aussi, pour leur permettre de passer leurs "idées" qui n'ont rien de commun avec les revendications liées à notre profession.

Les autonomes n'ont jamais laissé planer aucun doute sur leur "opinion", nous étions, nous sommes et nous resterons un syndicat qui se tient en dehors des partis politiques. L'interprétation des statuts est observée et nous persistons à croire qu'il ne faut pas confondre politique et syndicalisme. Certes, cela ne veut pas dire que nos adhérents n'aient pas le droit de militer en faveur de tel ou tel mouvement politique, mais ils le font à titre personnel et par conséquent n'ont ni à chercher à en tirer parti, ni à faire état de leur mandat ou de leur appartenance syndicale.

Cette précision étant apportée, tous les camarades venant de milieux différents peuvent se retrouver chez les autonomes pour faire du syndicalisme et seulement cela.

D'autre part, il convient d'être objectif et réaliste afin de mieux se rendre compte de l'ampleur des résultats acquis par les organisations syndicales sérieuses en ayant conscience de ce qui reste à faire. Nul ne peut se targuer d'avoir obtenu sur une année la satisfaction de toutes les revendications demandées, mais au cas où cela existerait, nous prions nos lecteurs de bien vouloir nous communiquer la recette qui rendra nous non seulement aux pénitentiaires, mais aussi à tous les travailleurs du secteur public privé.

B. J.

Ordre du jour :

1. — Rapport d'étape du groupe de travail sur la formation du personnel de surveillance.

Mme Eratzty présente l'ordre du jour en soulignant l'importance qu'elle attache au recrutement et à la formation du personnel de surveillance. Elle précise que les membres du comité ont été destinataires du rapport "interfaçé" sur les stages des G.S.R.E.T.A.P. Elle note en ce domaine un taux de réponse très élevé montrant l'intérêt que les agents portent à la formation.

De plus, Mme Eratzty précise que le rapport présenté ne contient pas de déclarations mais seulement des propositions, le groupe de travail n'ayant pas un organe de décision. En outre, un certain nombre de problèmes d'ordre réglementaire ou statutaire doivent être résolus avant l'application d'éventuelles réformes.

M. Lalande présente le document en rapportant que les travaux ont débuté le 29 novembre 1983. Il précise que le rapport d'étape comprend deux parties : une description de la situation actuelle et un certain nombre de propositions. Le groupe de travail continue actuellement les travaux en se penchant plus particulièrement sur la formation continue d'éducateurs. Le comité décide d'organiser la discussion autour de trois thèmes :

M. Antonini rappelle qu'il existait également une condition de robustesse, aujourd'hui supprimée par la Fonction publique, mais également, que lors d'une récente réunion ce même comité s'était prononcé pour le maintien en l'état de l'exigence des tailles minimales.

Cet avis est confirmé à l'unanimité.

En ce qui concerne l'activité visuelle, le maintien d'une acuité visuelle égale ou moine à 15/10 rassure l'ensemble du comité. Toutefois, une étude complémentaire va être entreprise par le bureau H.2 pour envisager la possibilité d'admettre, en ce domaine, le port de lentilles souples. De même il paraît souhaitable à l'instar de la police, d'envisager une condition supplémentaire liée à l'étendue du champ visuel.

M. Antonini rappelle qu'il existait également une condition de robustesse, aujourd'hui supprimée par la Fonction publique, mais également, que lors d'une récente réunion ce même comité s'était prononcé pour le maintien en l'état de l'exigence des tailles minimales.

Cet avis est confirmé à l'unanimité.

En ce qui concerne l'activité visuelle, le maintien d'une acuité visuelle égale ou moine à 15/10 rassure l'ensemble du comité. Toutefois, une étude complémentaire va être entreprise par le bureau H.2 pour envisager la possibilité d'admettre, en ce domaine, le port de lentilles souples. De même il paraît souhaitable à l'instar de la police, d'envisager une condition supplémentaire liée à l'étendue du champ visuel.

1.2. L'exigence d'un diplôme.

Un accord général se dégage sur la nécessité de relever le niveau général du personnel de surveillance. En ce domaine, le groupe de travail préconise l'exigence d'un brevet des collèges, d'un certificat d'aptitude professionnelle ou une activité professionnelle de cinq années minimum.

M. Antonini précise que les niveaux de recrutement correspondent dans la Fonction publique à un classement catégoriel. Le personnel de surveillance bénéficie d'un régime dérogatoire puisqu'il n'est soumis à aucune condition de diplôme (saisir avec la catégorie D, qu'il est classé en catégorie C niveau brevet des collèges) et qu'il a une échelle indiciaire de catégorie B. L'exigence d'un diplôme ou d'un diplôme non précisé par le rapport peut donc préconiser des collègues mais au regard de la grille indiciaire.

Mme Eratzty propose un tour de table d'où il ressort une unanimité sur l'organisation d'un concours du niveau brevet des collèges mais une divergence d'opinion sur l'exigence de ce diplôme ou une équivalence.

M. Janssens se prononce contre l'exigence du diplôme tout en précisant bien que le souhait du S.N.A.P.P. d'élever le niveau de recrutement du personnel de surveillance ne doit pas avoir, pour conséquence une modification défavorable du régime indiciaire actuel concédé par le statut spécial.

Mme Eratzty précise que, pour sa part, elle est plutôt opposée à l'exigence d'un diplôme mais très favorable à l'élevation du niveau à une telle réforme. M. Antonini rappelle néanmoins par application de la jurisprudence "Barel", le ministre peut refuser l'admission à un concours à un candidat dont l'éventuelle nomination serait de nature à troubler le service public.

M. Dintilhac précise qu'en ce domaine, le groupe de travail s'est longuement interrogé sur le contenu même de la notion de bonne moralité. Il est noté que certaines candidatures peuvent se révéler

	Taille	Acuité visuelle
ADMINISTRATION PENITENTIAIRE	1,65 m pour les hommes 1,55 m pour les femmes	15/10 pour les deux yeux avant correction par des verres
POLICE	1,71 m pour les hommes 1,63 m pour les femmes	10/10 avant correction (minimum 5/10 par œil)

totalément inacceptables. Un biais pourrait être trouvé par une dérogation prévue par le statut spécial, sous le contrôle des tribunaux. Il est rappelé d'ailleurs qu'une telle dérogation existe pour les fonctionnaires de police.

Le bureau du personnel est chargé d'étudier ce problème et fera des propositions à la prochaine réunion du comité.

Sur le problème du casier judiciaire, M. Janssens souhaite connaître la position de l'Administration pénitentiaire sur les sanctions pénales amnistiées. Mme Eratzty lui précise qu'il ne peut en aucun cas, être fait mention des mesures amnistiées, pas plus d'ailleurs que de certaines condamnations non inscrites au casier judiciaire, soit à la demande du juge soit à la demande de l'agent après avis du juge.

M. Lalande présente le document en rapportant que les travaux ont débuté le 29 novembre 1983. Il précise que le rapport d'étape comprend deux parties : une description de la situation actuelle et un certain nombre de propositions. Le groupe de travail continue actuellement les travaux en se penchant plus particulièrement sur la formation continue d'éducateurs. Le comité décide d'organiser la discussion autour de trois thèmes :

- 1) Les conditions d'admission au concours ;
 - 2) Le contenu des épreuves de sélection ;
 - 3) La formation des élèves et stagiaires.
 - 5) Les conditions d'admission au concours ;
- M. Antonini rappelle au préalable des conditions générales d'ordre statutaire et nouveau statut général des fonctionnaires du 11 janvier 1984 a maintenu les exigences liées à la nationalité française et au casier judiciaire mais a supprimé les notions de bonne moralité et d'aptitudes physiques (maintenant toutefois, les critères de taille et d'acuité visuelle).
- Cette précision donnée, une discussion s'engage sur trois points :

M. Antonini rappelle au préalable des conditions générales d'ordre statutaire et nouveau statut général des fonctionnaires du 11 janvier 1984 a maintenu les exigences liées à la nationalité française et au casier judiciaire mais a supprimé les notions de bonne moralité et d'aptitudes physiques (maintenant toutefois, les critères de taille et d'acuité visuelle).

Cette précision donnée, une discussion s'engage sur trois points :

Il est remarqué que la police opère une sélection à partir de tests du type "quotient intellectuel".

Si le caractère arbitraire, voire illégal, de ce procédé est dénoncé, il reste que l'emploi même de cette idée est intéressant.

Mme Eratzty propose d'inclure dans le concours une épreuve de type "questionnaire à choix multiples". Cette épreuve serait préalable à la constitution du dossier, le candidat rédigeant, à cette occasion, une déclaration sur l'honneur qu'il remplit bien les conditions requises pour se présenter au concours.

A l'issue de cette première épreuve, les candidats ayant satisfait au contrôle, dont la correction

se fera au plan national, seront invités à remplir un dossier puis à participer aux autres épreuves du concours.

En cas de succès, ils seront alors convoqués à l'école pour les épreuves sportives et les examens médicaux et médico-psychologiques.

Une large discussion s'engage sur la possibilité d'organiser les épreuves sportives au niveau local. Cette éventualité semble poser des problèmes, tenant notamment aux conditions matérielles de ces épreuves qui risquent d'être très différentes d'un établissement à l'autre.

Sur l'ensemble de ces propositions, les organisations syndicales sont invitées à formuler par écrit leurs remarques et suggestions.

S'agissant du contenu même des épreuves, le groupe de travail a formulé un certain nombre de propositions :

- 1) Mise à jour des arrêtés.
 - 2) Dotation du bureau H.2 en matériel informatique.
- Toutefois, cette perspective n'est envisagée que si un accord définitif se dégage sur les points restant en suspens.
- Les bureaux concernés sont donc chargés de mener les études dès le début de l'année 1985. Les représentants du personnel, pour leur part, devront continuer les propositions écrites sur les orientations définies par le groupe de travail et la présente réunion du comité.
- Une séance du comité sera consacrée à l'étude de ces propositions dans le courant du premier semestre 1985.

Le rapport d'étape du groupe de travail n'aborde que le problème de la formation des élèves et des stagiaires. Ce groupe poursuit actuellement ses travaux en abordant la formation continue.

A l'unanimité, il est décidé d'ajouter la discussion et de réserver une réunion du comité à l'étude de l'ensemble des problèmes de formation du personnel de surveillance.

A la suite de cette discussion, l'afiche relative à la publicité des concours organisée par l'Administration pénitentiaire en 1985, est présentée aux représentants de l'Administration et des personnels.

Mme Eratzty constate que l'ordre du jour est épuisé et lève la séance.

De même la proposition visant à ne donner aux médecins qu'un pouvoir d'avis, le jury restant composé de magistrats et de spécialistes désolant une inaptitude, le candidat ne saurait être refusé, le jury ne pouvant plus valablement se prononcer sur la procédure d'appel devant un autre médecin ou psychotechnicien pourrait être envisagée.

Les épreuves physiques soulèvent des questions de problèmes, liés notamment aux dispenses. En ce domaine, des dispenses diverses ont été expérimentées selon les femmes enceintes et les blessés en service (dans cette éventualité, le médecin généraliste sera chargé de contrôler des capacités selon les pronostics). Par contre, pour les incapacités temporaires, les candidats versés lors des épreuves sportives reportées à la promotion suivante.

L'institution d'une épreuve de groupe a été envisagée. M. Herpéguel, assistant en qualité d'expert, précise qu'une telle épreuve n'a de sens que si elle est suivie d'un entretien individuel. Compte tenu du nombre de candi-

dates, même dans l'hypothèse de la mise en place de l'épreuve de Q.C.M., cette procédure paraît très lourde.

— Enfin, le comité s'interroge sur la nécessité de créer une épreuve orale comme cela est fait dans la police. Les membres présents émettent un avis défavorable à cette proposition.

En conclusion, le schéma suivant est proposé :

1) Epreuve préalable sous la forme d'un questionnaire à choix multiples portant sur des sujets variés et corrigés au niveau national.

2) En cas de succès, constitution du dossier.

3) Epreuves du concours contenant une rédaction, des épreuves physiques et éventuellement des épreuves de calcul ou dictée.

4) Liste des candidats reçus sous réserve des examens médicaux.

Sur la mise en pratique de ces propositions, Mme Eratzty propose que le concours organisé en novembre 1985 le soit selon cette nouvelle formule.

Pour cela, il convient que soient réunies à bien les opérations suivantes :

- 1) Mise à jour des arrêtés.
 - 2) Dotation du bureau H.2 en matériel informatique.
- Toutefois, cette perspective n'est envisagée que si un accord définitif se dégage sur les points restant en suspens.
- Les bureaux concernés sont donc chargés de mener les études dès le début de l'année 1985. Les représentants du personnel, pour leur part, devront continuer les propositions écrites sur les orientations définies par le groupe de travail et la présente réunion du comité.
- Une séance du comité sera consacrée à l'étude de ces propositions dans le courant du premier semestre 1985.

Le rapport d'étape du groupe de travail n'aborde que le problème de la formation des élèves et des stagiaires. Ce groupe poursuit actuellement ses travaux en abordant la formation continue.

A l'unanimité, il est décidé d'ajouter la discussion et de réserver une réunion du comité à l'étude de l'ensemble des problèmes de formation du personnel de surveillance.

A la suite de cette discussion, l'afiche relative à la publicité des concours organisée par l'Administration pénitentiaire en 1985, est présentée aux représentants de l'Administration et des personnels.

Mme Eratzty constate que l'ordre du jour est épuisé et lève la séance.

De même la proposition visant à ne donner aux médecins qu'un pouvoir d'avis, le jury restant composé de magistrats et de spécialistes désolant une inaptitude, le candidat ne saurait être refusé, le jury ne pouvant plus valablement se prononcer sur la procédure d'appel devant un autre médecin ou psychotechnicien pourrait être envisagée.

Les épreuves physiques soulèvent des questions de problèmes, liés notamment aux dispenses. En ce domaine, des dispenses diverses ont été expérimentées selon les femmes enceintes et les blessés en service (dans cette éventualité, le médecin généraliste sera chargé de contrôler des capacités selon les pronostics). Par contre, pour les incapacités temporaires, les candidats versés lors des épreuves sportives reportées à la promotion suivante.

L'institution d'une épreuve de groupe a été envisagée. M. Herpéguel, assistant en qualité d'expert, précise qu'une telle épreuve n'a de sens que si elle est suivie d'un entretien individuel. Compte tenu du nombre de candi-

Corps des agents de bureau	Electeurs inscrits : 35	Votants : 25	Suffrages exprimés : 24
Blanc et nul : 1			
Ont obtenu :			
Liste F.O.		11	bulle-
Liste C.F.T.C. - C.F.D.T. - S.N.E.P.A.P.		10	«
Liste F.N.P.P.J.		3	«

Centre de vacances de Rabate

Cette colonie de vacances est située à Roiffix, dans la Vienne, entre Saumur, Loudun et Chinon. Ce domaine est en pleine nature, entouré de bois, tout en étant à proximité du village. C'est le calme et la détente assurés pour les enfants qui profitent du bon air et des activités organisées par l'encadrement.

Nous reprodrons ci-dessous tous les renseignements concernant les deux sessions en 1985.

Juillet : du 4 au 30.
Aout : du 2 au 28.

Transport S.N.C.F., accompagné, non compris. Entre 50 F et 150 F selon nombre et âge des enfants et distance du centre.

Prix :

Personnel A.P. bénéficiaire de l'aide aux enfants de l'Etat (celle-ci est perçue directement par le centre de vacances) : 1200 F (6 à 13 ans) ; 1300 F (13 à 16 ans).

Non ressortissant A.P. Les aides aux vacances A.F. ; C.O.S. ; tout autre organisme ; sont à déduire (joindre les bons de vacances) : 2400 F (6 à 13 ans) ; 2500 F (13 à 16 ans).

Abattement de 100 F par enfant à partir du 2^e enfant.

Activités :

Vie collective, jeux et sports variés, ateliers divers, camping, piscine. En plus, pour 13 à 16 ans, cyclotourisme, camping.

Inscriptions :

M. le Secrétaire général du C.N.O.S.A.P., 13 place Vendôme, 75002 Paris Cedex 01, tél. : 261.80.22 ; M. Martin Daniel, directeur du centre, 4, rue Henri-d'Avoisine, 14860 Ranville, tél. : (31) 72.40.72.

Président : Pierre LEFEVRE
Secrétaire général : Bernard JANSSENS
Trésorier général : Annie JOSSE

REDACTION / INFORMATION :
12, RUE DES MOULINS
76001 PARIS

TELEPHONE : 296-59-18
C.C.P. Paris 281-84 M

Commiss. Paritaire n° 1777 D 73

Le Directeur de la Publication :
Pierre LEFEVRE

Imprimé Compagnie Chevillon
Boulevard Kennedy, 89100 SENS

2^e trimestre 1985
Dépôt légal n° 9718

Changements de résidence

De nombreux camarades désirent connaître le chiffre total de mutations et de permutations ayant lieu chaque année dans le personnel de surveillance. Aussi, nos lecteurs trouveront ci-dessous un petit tableau leur indiquant les nombres des cas rétroscrits années. Nous ne précisons que, pour ce qui concerne les demandes de mutation, les cas sociaux et les rotations sont intégrés.

Années	Mutations	Permutations demandées	Refusés ou sans suite	Acceptés
1980	534	104	36	68
1981	674	33	7	26
1982	696	99	26	75
1983	651	92	29	63
1984	976	128	38	90

NOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le dénouement des élections aux commissions administratives paritaires a eu lieu le 12 février 1985 à l'Administration centrale, sous la présidence de M. Antonini, chef du personnel.

Les résultats suivants ont été proclamés :

CORPS DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE

Electeurs inscrits : 11527
Blancs et nuls : 225
Votants : 8269
Suffrages exprimés : 8044

Ont obtenu :

Liste F.O.	4 026	bulle-
Liste Autonome	1 406	«
Liste F.N.P.P.J.	905	«
Liste C.G.T.	788	«
Liste C.F.T.C.	509	«
Liste C.F.D.T.	385	«

Répartition des sièges de titulaires :

Liste F.O.	4
Liste Autonome	1
Liste F.N.P.P.J.	1

Corps des agents de bureau

Electeurs inscrits : 35
Blanc et nul : 1

Ont obtenu :

Liste F.O.	11	bulle-
Liste C.F.T.C. - C.F.D.T. - S.N.E.P.A.P.	10	«
Liste F.N.P.P.J.	3	«

Corps des agents techniques de bureau

Electeurs inscrits : 88
Blancs et nuls : 2

Ont obtenu :

Liste F.O.	39	bulle-
Liste C.F.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	10	«
Liste Autonome	9	«
Liste F.N.P.P.J.	6	«
Liste C.G.T.	6	«

CORPS DES EDUCATEURS

Electeurs inscrits : 619
Blancs et nuls : 15

Ont obtenu :

Liste F.O.	38	bulle-
Liste C.F.D.T.	33	«
Liste S.N.E.P.A.P.	361	«

Le personnel de surveillance, la liste autonome n'a pas complètement atteint ses objectifs bien qu'elle obtienne deux sièges dans le grade de premier surveillant (un titulaire - un suppléant). Toutefois, il est à noter, pour ceux qui l'ignorent, que les délégués premiers surveillants siègent également pour les surveillants en ce qui concerne les titularisations, les mutations, les conseils de discipline, les disponibilités, les réintégrations.

La F.N.P.P.J., avec le siège de surveillant-chef, n'est donc plus représentée à la commission de mutation et au conseil de discipline des surveillants.

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Corps des attachés

Electeurs inscrits : 56
Blancs et nuls : 2

Ont obtenu :

Liste F.O.	32	bulle-
Liste C.F.O.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	16	«

Corps des S.A.I. :

Electeurs inscrits : 297
Blancs et nuls : 10

Ont obtenu :

Liste F.O.	125	bulle-
Liste C.F.O.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	51	«
Liste C.G.T.	50	«
Liste Autonome	20	«
Liste F.N.P.P.J.	19	«

Corps des commis

Electeurs inscrits : 738
Blancs et nuls : 22

Ont obtenu :

Liste F.O.	307	bulle-
Liste C.F.O.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	134	«
Liste Autonome	55	«
Liste F.N.P.P.J.	53	«
Liste C.G.T.	42	«

Corps des sténos

Electeurs inscrits : 69
Blanc et nul : 1

Ont obtenu :

Liste F.O.	25	bulle-
Liste C.F.T.C. - C.F.D.T. - S.N.E.P.A.P.	13	«
Liste F.N.P.P.J.	7	«
Liste C.G.T.	4	«

CORPS DES PROFESSEURS TECHNIQUES

Electeurs inscrits : 38
Blanc et nul : 1

Ont obtenu :

Liste F.O.	18	bulle-
Liste C.F.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	10	«

Corps des instituteurs techniques

Electeurs inscrits : 89
Blanc et nul : 0

Ont obtenu :

Liste F.O.	46	bulle-
Liste C.F.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	20	«
Liste F.N.P.P.J.	9	«
Liste C.G.T.	6	«

Corps des chefs de travaux

Electeurs inscrits : 214
Blanc et nul : 1

Ont obtenu :

Liste F.O.	107	bulle-
Liste C.G.T.	33	«
Liste C.F.O.D.T. - C.F.T.C. - S.N.E.P.A.P.	18	«
Liste F.N.P.P.J.	12	«
Liste F.N.P.P.J.	12	«

CORPS DES AGENTS DE SERVICE

Electeurs inscrits : 67
Blancs et nuls : 5

Ont obtenu :

Liste F.O.	36	bulle-
Liste F.N.P.P.J.	7	«

Pour ce qui concerne les personnels administratifs et techniques, Force Ouvrière et l'U.D.I.P. (qui regroupait trois syndicats C.F.T.C. - C.F.D.T. - S.N.E.P.A.P.) ne nous ont pas permis d'obtenir un siège dans les corps présentés, et ce, bien que les Autonomes soient la deuxième organisation syndicale représentative, tous corps confondus.

Nous rappelons à nos adhérents, à ceux du S.A.P.P., ainsi qu'à tous les membres du personnel de surveillance que nos délégués Bernard JANSSENS et Michel BOUSQUOT sont élus pour représenter tous les premiers surveillants et tous les surveillants dans tous les cas où les intérêts des fonctionnaires pénitentiaires sont en jeu.

Nécrologie

ANGERS. Un fidèle camarade d'Angers vient de nous quitter. Roger GUILLONIT ainé avait 51 ans, il a disparu après une longue maladie.

A sa veuve et à sa famille, nous adressons nos condoléances bien sincères.

LE PUY. — Une bien triste nouvelle qui a surpris nos camarades en activité ainsi que les retraités, notre camarade Pierre DUBOIS, surveillant principal retraité, venait de nous quitter à l'âge de 68 ans.

Aussi, une nombreuse assistance d'actifs, de retraités, de gendarmes et d'amis sont venus se recueillir devant le cercueil en l'église de Saint-Germain-Laprade qui était trop petite pour une si pénible cérémonie.

Pierre DUBOIS a toujours accompli sa lourde tâche avec sang-froid, aimé de ses chefs et collègues, il avait obtenu un témoignage de satisfaction en 1973. Admis à la retraite depuis août 1975, il ne manquait pas une partie soignée amicale.

Mme DUBOIS, son épouse, ses enfants et petits-enfants recueillent nos très sincères condoléances. Tu ne seras pas oublié Pierre.

Deux poids, deux mesures

Depuis 1948, les corps de la police sont placés sous statut spécial, avec certes, pas mal de restrictions dans l'exercice du droit syndical, mais avec aussi (et c'est bien normal), des avantages indiciaires, indemnitaires, de carrière et de pension non négligeables. Avec un retard de dix ans, les personnels pénitentiaires sortaient à leur tour du carcan des corps communs pensant parvenir par l'ordonnance du 6 août 1958, aux mêmes dispositions que la police nationale. Enfin, disons que telles étaient nos aspirations bien légitimes.

La réalité fut quelque peu différente; à la vérité, les gouvernements successifs se seraient facilement contentés de nous enlever une partie de nos droits sans aucune compensation. C'était compter sans la réaction des syndicats, lesquels menèrent une bataille incessante pour que la fonction pénitentiaire rejoigne les policiers, à la fois au plan indiciaire, comme à celui du déroulement des carrières. Nous en étions là, après la réforme statutaire de 1977.

Il n'entre pas dans mon esprit de prétendre que nous avons obtenu une parité totale. En effet, une légère différence persistait encore au niveau de la prime de risques, la bonification du cinquième était reconnue comme une revendication naturelle, sans être accordée pour autant. Nous le reconnaissons objectivement, mais l'essentiel était gagné. Je veux dire la parité indiciaire. Après vingt années de lutte, le deuxième corps de fonctionnaires de sécurité placé

sous statut spécial accédait à des indices préférentiels en rapport avec ses sujétions particulières.

Ceux qui suivent l'action syndicale pénitentiaire depuis quelques lustres n'apprendront rien en lisant mes propos, c'est exact, mais les jeunes fonctionnaires encore peu au courant du déroulement des évolutions successives pourront y puiser quelque enseignement.

Ces points étant réprécisés, il convient de dénoncer à nouveau la rupture de la parité indiciaire depuis le 1^{er} janvier 1983. Pour bien comprendre cette affaire, là aussi, il est bon de faire le point. En avril 1981, le candidat à la présidence de la République François Mitterrand promettait aux syndicats de police de leur accorder l'intégration progressive de l'indemnité de sujétions spéciales dans le traitement. Tenant sa parole (tant mieux pour les policiers), le candidat devenu président donnait le feu vert lors du vote du budget 1982, pour un début d'application en 1983. Signalons quand même au passage, car c'est important, que le ministre de l'Intérieur d'alors appuyait sérieusement le dossier revendicatif de la fédération autonome des policiers.

Alors me direz-vous, qu'en a-t-il été pour nous? — Primo, nous n'avions pas reçu d'engagement du futur président — Secundo, le garde des Sceaux, à notre connaissance, n'a pas su ou pas voulu plaider le dossier des personnels de l'A.P. Comme quoi, on peut être grand avocat et ne pas défendre ceux qui ne réclament pourtant

que l'équité. Faut-il en déduire de façon presque simpliste que les talents de notre ministre (que personne ne conteste) s'exercent plus volontiers en direction de notre clientèle. L'absence d'avancée valable que nous constatons chaque année, nous porterait à abandonner dans ce sens. Dans cette hypothèse, nous ne devons compter que sur nos syndicalistes pénitentiaires. Certes, ce n'est pas la route la plus facile à emprunter, mais il faut savoir ce que nous voulons. Ou bien nous subissons, nous nous contentons de ce qui nous est parcimonieusement accordé par la Fonction publique, pour être précis 4,50 % en 1985, ou bien nous persistons dans notre détermination de rentrer dans nos droits. Un syndicaliste digne de ce nom doit bien sûr opter pour la seconde solution.

J'irai jusqu'à dire que nous n'avons pas le choix, sous peine de nous déconsidérer nous-mêmes.

Un budget chasse l'autre, avec les premières feuilles des arbres naissent les premiers projets budgétaires pour 1986. Il appartient aux organisations syndicales sérieuses et dynamiques de rappeler à ceux qui nous gouvernent que les pénitentiaires ne se contentent pas de promesses, qu'ils sont prêts à passer à l'action.

Nous n'admettons pas d'être traités en parias des statuts spéciaux. Nous sommes contre le système deux poids, deux mesures.

Le Président,
Pierre LEFEVRE.

Économies et réalités

Il y a des consignes d'économies, notamment en matière d'effectifs qui ne sont pas faites pour nous surprendre. En effet, il est coutumier de faire supporter aux agents de la Fonction publique le plus grand poids des crises économiques.

Ce genre de décision est facile à prendre et à mettre en application, l'État, qui est le plus grand patron, a trop tendance à user de la solution de facilité qui consiste à faire travailler ses employés avec des moyens et des effectifs réduits, tout en les payant le moins cher possible.

Peu importe que les salaires ne suivent pas le coût de la vie ou que des retards dans le domaine des traitements aient été accumulés par rapport à d'autres secteurs, il faut avant tout réaliser des économies et tout naturellement, ceux qui sont au service de l'administration en font les frais.

Je ne prendrai comme exemple que la pénitentiaire pour appuyer mes dires et ce, bien que le budget JUSTICE ait une progression globale de 8,10 % tout en comportant 300 créations d'emplois de surveillants. Mais, comme je le disais dans mon éditorial de septembre, ces créations d'emploi résoudront partiellement le manque d'effectif occasionné par les sujétions nouvelles d'une part et l'ouverture de nouveaux établissements d'autre part.

Comme chacun le sait, l'augmentation constante et préoccupante du nombre de détenus depuis 1982 (44000 au 1^{er} mars 1985 pour une capacité de 31500 places) aurait donc dû conduire en 1983 nos technocrates à accorder une plus grande priorité au recrutement des personnels dans l'établissement du budget 1984. Cette préoccupation n'ayant pas été prise en compte, les "économies réalisées" en empêchant un recrutement normal, se traduisent par plus d'un milliard de centimes d'heures supplémentaires à payer aux personnels en 1984!

Ce qui démontre bien que depuis Courteline les choses n'ont guère changé dans le comportement des technocrates de l'Administration française.

A une époque ou 2,5 millions de chômeurs sont en attente d'un travail, n'aurait-il pas été plus judicieux d'employer ce milliard de centimes en créations d'emplois?

Au lieu de cela, on oblige les personnels en place à combler ces carences d'effectif par leur présence de plus en plus grande en détention. Non seulement ces heures supplémentaires sont payées avec des retards allant jusqu'à huit mois (causant évidemment des incidences importantes sur les feuilles d'impôts d'une année sur l'autre), mais remettent en cause également un départ en vacances avec la famille.

Certes, cette conjoncture existe depuis de nombreuses années, mais son aggravation était prévue et dénoncée par les syndicats alors, combien de temps cela va-t-il durer?

Je ne suis pas de ceux qui versent dans le défaitisme latent ou ferment délibérément les yeux devant les quelques progrès réalisés, qu'ils soient d'ordre financier ou qui se rapportent aux lois sociales. S'il faut honnêtement reconnaître que certaines améliorations sont intervenues au niveau des lois sociales depuis 1982 dans différents secteurs notamment avec la mise en place des lois Auroux permettant une décisive extension des droits des travailleurs avec obligation de négociation entre partenaires sociaux, il faut bien avouer a contrario qu'à la pénitentiaire bon nombre de collègues n'ont pas cette impression et pour cause...

En tant qu'organisation syndicale sérieuse, nous ne pouvons négliger l'analyse de la situation sur ce qui a été fait, mais nous manquerions tout autant de sérieux si nous ne nous préoccupions pas d'avantage de ce qui reste à faire.

B.J.

Un préjudice grave

INDICES TRAITEMENTS ET PENSIONS DE LA POLICE EN TENUE
A COMPTER DU 1.2.1985

Grades et échelons	Brut	Majoré	Traitement annuel	Traitement mensuel	Pension 75 % (mensuelle)
Sous-brigadier					
7 ^e échelon	437	373	95 745	7 978	5 983
8 ^e échelon	445	379	97 286	8 107	6 080
9 ^e échelon	461	392	100 622	8 385	6 288
10 ^e échelon	477	403	103 446	8 620	6 465
Brigadier					
1 ^{er} échelon	445	379	97 286	8 107	6 080
2 ^e échelon	500	420	107 810	8 984	6 738
3 ^e échelon	521	436	111 917	9 326	6 994
Brigadier-chef	553	458	117 564	9 797	7 347
Officier de paix					
5 ^e échelon	577	476	122 184	10 182	7 636
6 ^e échelon	585	483	123 981	10 331	7 748

INDICES TRAITEMENTS ET PENSIONS DES PÉNITENTIAIRES EN TENUE
A COMPTER DU 1.2.1985

Grades et échelons	Brut	Majoré	Traitement annuel	Traitement mensuel	Pension 75 % (mensuelle)
Surveillant principal					
7 ^e échelon	404	352	90 355	7 529	5 647
8 ^e échelon	418	358	91 895	7 658	5 743
9 ^e échelon	433	370	94 975	7 914	5 935
10 ^e échelon	446	380	97 542	8 128	6 096
Premier surveillant					
3 ^e échelon	450	383	98 312	8 192	6 144
4 ^e échelon	490	412	105 756	8 813	6 610
Surveillant-chef					
3 ^e échelon	490	412	105 756	8 813	6 610
4 ^e échelon	516	432	110 890	9 240	6 930
Chef de Maison d'Arrêt					
3 ^e échelon	553	458	117 564	9 797	7 347
4 ^e échelon	572	472	121 158	10 096	7 592

Bref commentaire: Nos camarades pourront constater les différences importantes qui existent entre les corps de deux catégories de fonctionnaires placées sous statut spécial.

Le siège du syndicat

Après l'attentat du 29 novembre 1984, qui détruisit notre local du 12, rue des Moulins, nous nous étions réfugiés dans un bureau du C.N.O.S.A.P. au ministère. Ce n'était évidemment qu'une position d'attente.

Depuis le 1^{er} avril, nous sommes installés dans un immeuble de bureaux dans le deuxième arrondissement. Fidèle à son engagement, l'Administration a concrétisé sa promesse en mettant une surface d'environ 50 m² à notre disposition. A ce propos, nous tenons à remercier Mme Ezratty, directeur de l'Administration Pénitentiaire.

De la période de quatre mois passée au C.N.O.S.A.P., nous ne garderons pas heureusement que de mauvais souvenirs. Le personnel a toujours manifesté à notre égard compréhension et amabilité. Cela mérite d'être souligné, surtout par rapport à l'hostilité ouverte de certains responsables syndicaux.

Pour nos adhérents et pour tous les services désirant nous joindre, nous les prions de noter les précisions suivantes:

— Le courrier doit toujours être adressé au S.N.A.P.P., 12, rue des Moulins, 75001 Paris.

— Le nouveau numéro de téléphone est le 261.81.03, postes 75 et 76.

Notre organisation est toujours présente sur l'échiquier syndical pénitentiaire, elle agit avec sérieux et persévérance dans l'intérêt bien compris des personnels.

Pour un syndicalisme libre, faites confiance au Syndicat National Autonome des Personnels Pénitentiaires, rejoignez nos rangs.

Les membres du bureau central.

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE



organe du syndicat national autonome

ALERTE!

DEPUIS plusieurs mois, le S.N.A.P.P. avait dénoncé à l'Administration Pénitentiaire en maintes occasions, le climat d'ébullition dans lequel étaient les "prisons". Des indications tels les chiffres d'agression envers les personnels ou la courbe pointue des statistiques de la surpopulation pénale annonçaient en effet que "ça pèterait".

Si nous pouvions supposer que cela se ferait en été, parce qu'en général les prisons "ça bouge" pendant cette période, c'est arrivé pourtant au printemps.

La grave agression dont fut victime notre camarade Charles Pahon le mercredi 17 avril 1985, de la prison de Montluc à Lyon, était révélatrice du climat qui ne cessait de se dégrader dans les établissements pénitentiaires. En effet, si après avoir oscillé entre 30 et 35 agressions, à l'encontre des personnels en 1982, ces chiffres ont monté jusqu'à 68 en 1983 et pour en atteindre le nombre de 82 en 1984 (autant qu'en 1973 à la veille de l'embrasement des prisons) tous ces chiffres, hélas, toujours plus nombreux, démontrent bien l'état de tension qui règne dans les "prisons".

Comme je le disais donc ci-dessus, la situation dans les prisons continuant de se dégrader dans l'indifférence quasi-générale, nous redoutons tous qu'un incident mette le feu aux poudres, comme cela s'est produit il y a 11 ans. (Je rappelle pour mémoire qu'il y avait eu 11 morts lors des révoltes de l'été 1974, et 9 établissements furent dévastés).

Si, à l'époque, les prisonniers organisés et soutenus de l'extérieur avaient des exigences précises, cette fois, rien semble-t-il qu'un violent ras-le-bol.

par **Bernard JANSSENS**
Secrétaire Général

Il faut savoir en effet que la population carcérale aujourd'hui n'est plus la même que celle de 1974 et que certains anciens surveillants ont connu. Elle est maintenant pour la majorité d'entre eux composée de jeunes détenus qui sont dans l'interminable attente de leur procès et qui ne croient plus à une réinsertion future. D'ailleurs, pour nous pénitentiaires, que veut dire le mot réinsertion quand on est confronté à la plupart de tous ces détenus pour lesquels il n'y a même jamais eu d'insertion.

Bref, ce qui devrait arriver et tant décrié par notre organisation syndicale se produisit en date du 5 mai 1985 à Fleury-Mérogis. C'est en effet dans cet établissement que débutèrent les mouvements de révolte fomentés par les détenus et qui gagnèrent d'autres établissements dans les jours qui suivirent. Faut-il être mesquin au point d'y faire une relation avec l'association syndicale des prisonniers de France qui a été déclarée très officiellement en préfecture en date du 15 avril 1985 et dont son président est détenu à Fleury-Mérogis? Pour ma part, je suis de ceux qui pensent que les prisonniers ne se soulèvent pas par hasard.

Si j'en crois certaines informations qui me sont parvenues sur la "syndicalisation" de ces détenus, il paraîtrait que les adhésions affluent par centaines de La Santé, Fresnes, Poissy, Melun, etc. En tant qu'organisation syndicale représentant les personnels pénitentiaires, par contre, aucune d'entre elles ne peut se targuer de faire autant d'adhésions...

Enfin, reprenons les faits. Fleury-Mérogis est saccagée le dimanche 5 mai 1985 par une cinquantaine de détenus (qui entraînent d'autres) du bâtiment D4 et qui causent des dégâts considérables. Certains d'entre eux se précipitent à l'infirmier et font une razzia sur les médicaments. Le surveillant détenu en otage est relâché indemne.

Simple phénomène de tam-tam, ou tentative de déstabilisation du système carcéral actuel, toujours est-il que c'est Nice qui démarre à la suite de Fleury en entamant un formidable chahut pour ensuite monter sur les toits. Ajaccio et Bastia, les détenus observent une "grève de la gamelle". Béziers, les détenus refusent de regagner leur cellule et séquestrent cinq personnes. Avignon, des détenus défoncent leur porte pour y semer l'agitation dans l'enceinte de la prison, à Saintes, Amiens, Eyreux, Douai, Bois-d'Arcy, Fresnes, Rouen, Loos, Compiègne des détenus montent sur les toits, à Chambéry des détenus refusent de rentrer dans leur cellule et occupent les salles communes, à Montpellier les détenus saccagent presque complètement leur établissement, à La Santé, Rennes, Angers, les détenus frappent sur la porte de leur cellule, etc.

Bref, partout où les détenus se sont révoltés, la surpopulation des établissements pénitentiaires revient comme le principal motif de mécontentement. S'il est vrai que ces divers mouvements n'ont été suivis que par un peu moins de 10 % des établissements actuels, il n'en est pas moins généralisé par le nombre des régions qu'il touche.

(Suite page 2)

Audience du garde des Sceaux

C'est en date du 10 mai 1985 que les organisations syndicales, ayant répondu favorablement à l'invitation des Autonomes (voir article "relations syndicales"), se réunissaient afin de discuter sur les éventuelles actions revendicatives que nous pourrions être amenés à prendre à l'égard notamment de l'élaboration du budget 1986.

En raison de la situation présente au sein des établissements pénitentiaires, la C.G.T., la C.F.T.C. et les Autonomes s'accordaient pour demander une audience commune au garde des Sceaux, M. Badinter.

Le 15 mai 1985, une délégation intersyndicale composée de la C.G.T., de la C.F.T.C. et les Autonomes était reçue chez le ministre de la Justice, M. Badinter.

Nous avons d'abord tenu à souligner au garde des Sceaux l'esprit de responsabilité et de sang froid des personnels pénitentiaires qui, depuis ces dernières semaines, assument leur travail dans un contexte de tension et de risques professionnels accrus, et font preuve dans leur masse d'une attitude conforme à la haute idée qu'ils ont des missions du service public pénitentiaire.

Bien que les organisations syndicales sus-citées soient profondément convaincues que les racines des troubles actuels résident dans le manque de moyens notamment en personnel et matériel, dans l'organisation et le fonctionnement du système péniten-

tiaire, dans les retards ou refus d'apporter les réformes nécessaires concernant les personnels. Nous avons ensuite évoqué l'état persistant de la surpopulation pénale comme un élément porteur de danger d'explosion latent, qui ne fait qu'aggraver les conditions de vie et de travail des personnels pénitentiaires.

Le rôle des organisations syndicales responsables étant de mettre l'accent sur certains aspects du dossier pénitentiaire, nous avons donc demandé au garde des Sceaux, M. Badinter, qu'il présente lors de la prochaine session parlementaire sur le budget:

- des crédits pour des créations d'emplois (avec l'ouverture immédiate des concours correspondants) afin d'alléger les charges de travail du personnel telles, qu'actuellement, c'est le règne des heures supplémentaires généralisé;
 - des crédits permettant l'extension de l'I.S.S. à d'autres corps (notamment au P.A.) et son intégration dans le traitement de base;
 - la réforme des statuts particuliers des personnels;
 - des crédits d'équipement pour la modernisation des prisons, pour une sécurité plus efficace ainsi que la relance rapide de l'infrastructure immobilière des prisons.
- Nous lui avons également signifié que nous ne pouvions tolérer

que le gouvernement s'en tienne à de nouveaux attermoiements en s'abritant abusivement derrière l'accord salarial de la fonction publique ou la pause catégorielle en vigueur depuis 1977-1978 (date des nouveaux statuts des personnels pénitentiaires) alors que ce même gouvernement a accepté en 1983 pour la police, et en 1984 pour la gendarmerie l'intégration de l'I.S.S. dans le traitement pour ces fonctionnaires. Nous ne pourrions donc admettre une fois de plus que la parité police obtenue après des années d'effort en 1977-1978 rompu depuis 1983, ne soit pas rétablie lors du prochain budget 1986.

M. le Ministre nous garantirait qu'il s'efforcera de satisfaire au mieux certaines de ces revendications mais étant donné que la masse budgétaire n'était pas arrê- tée, il lui était impossible à ce jour de donner des informations précises. Toutefois, il était disposé à nous revoir fin juin pour nous communiquer certains résultats officiels du budget pénitentiaire 1986.

Au vu des diverses réponses apportées par M. Badinter qui ne nous semblent pas satisfaisantes, les organisations syndicales Autonomes, C.F.T.C. et C.G.T. estimant nécessaire de créer des conditions pour une intervention massive et responsable des personnels, seule susceptible de faire aboutir leurs revendications et améliorer le fonctionnement de l'administration pénitentiaire.

MADAME LE DIRECTEUR DE L'A.P. RECOIT LES AUTONOMES

Le 19 avril 1985, Mme Ezratty, directrice de l'administration pénitentiaire, a reçu, sur la demande des organisations syndicales autonomes, une délégation composée de Bernard Janssens, secrétaire général du S.N.A.P.P.; Jean-Pierre Laval et Claude Bertin, membres du bureau central; Pierre Mischieri, président du S.A.P.P. et François Orlandini, permanent du S.A.P.P.

L'objet de notre audience était de demander à notre interlocutrice quels étaient les objectifs prioritaires en matière budgétaire qu'elle proposerait en 1986, avant arbitrage.

Si, pour certains, cette question paraît évidente, il n'en est pas de même pour nous syndicalistes. Car, je précise, qu'antérieurement à 1982, les organisations syndicales étaient associées à la préparation du budget, donc parfaitement au courant de ces priorités. Aussi, ne voulant pas pour autant laisser agir l'administration en solo, il allait de soit que les Autonomes (deuxième organisation syndicale représentative), fassent entendre leurs voix et leurs revendications.

Mme Ezratty nous rétorquait aux reproches que nous lui adressions à ce sujet, que n'ayant pas pour principe de convoquer les syndicats gratuitement, elle préférerait, tout au moins en matière budgétaire, faire appel aux organisations syndicales afin de les informer concrètement des mesures prises en compte.

Les Autonomes signifiaient à Mme Ezratty qu'ils n'acceptaient pas d'être mis devant le fait accompli comme l'année dernière. Pour ce qui concerne l'intégration de l'I.S.S. dans le traitement ainsi que la prime de sujétions administratives pénitentiaire calculée en pourcentage du traitement, nous lui avons fait ressentir notre vive inquiétude, car connaissant la circulaire du Premier ministre relative aux consignes budgétaires appelant les différents ministères à ne pas prendre en compte des mesures catégorielles pour 1986, nous avons jugé nécessaire et impératif de lui demander la position à la fois de l'administration pénitentiaire, mais aussi, celle du ministre de la Justice. Mme Ezratty ne niait pas cette circulaire et se montrait toutefois confiante sur cette éven-

tuelle intégration et nous informait que M. Badinter, garde des Sceaux, plus conscient également du problème que nous pouvions le supposer, était prêt à intervenir positivement au niveau du Premier ministre pour faire admettre cette revendication chère aux personnels. Cependant, notre interlocutrice nous précisait que compte tenu de la rigueur budgétaire, il serait difficile d'obtenir dans le même temps la prime de sujétions administrative pénitentiaire calculée en pourcentage du traitement pour le personnel administratif. Outre, le S.N.A.P.P. a tenu à notifier à Mme Ezratty qu'il ne pouvait comprendre le refus de cette mesure pour le P.A. et son acceptation pour le P.S., étant entendu que de tous temps, notre organisation a toujours considéré que l'une ne peut se faire sans l'autre.

Abordant ensuite la réforme des statuts (dont certains syndicalistes démagogues annoncent la sortie imminente), Mme Ezratty nous confirme ce que nous savions déjà, c'est-à-dire que le ministre de l'Economie, des Finances et du Budget n'accordera aucun avan-

(suite page 2)

Madame le Directeur de l'A.P. reçoit les autonomes

tage particulier qui puisse avoir une incidence indicielle et ce, quel que soit le corps auquel nous appartenons. A ce sujet, nous ouvrirons une parenthèse qui aura pour mérite de prouver que le S.N.A.P.P. n'était pas fait «illusion à ce sujet». En effet, nous le 15 juin 1982, Pierre Lefeuvre, secrétaire général du S.N.A.P.P. à l'époque, se rendait à la chancellerie afin d'effectuer une déclaration qui explicitait les motifs de la décision de non participation de son organisation syndicale à ces commissions dites «réforme des statuts» et qui, je le rappelle pour mémoire, se sont terminées fin 1983. Su-à commentaire...

Pour ce qui est des créations d'emplois, tant en P.S. que P.T., le directeur de l'administration pénitentiaire nous a assuré qu'elle ferait tout pour obtenir les effectifs nécessaires afin de combler les carences actuelles. Les Autonomes ont tenu à lui préciser qu'il lui était tout à fait scandaleux dans le contexte de chômage auquel nous sommes confrontés, que l'on puisse accorder une «enveloppe» d'un montant de plus d'un milliard de centimes pour payer des heures supplémentaires aux personnels qui, dans leur très large majorité, n'admettent pas ce principe et quand, de surcroît, elles sont rémunérées avec des retards considérables.

Pour les frais de remboursement relatifs aux mutations et payés aux personnels avec des recrus de six mois, Mme Zraty nous fait remarquer que le problème est le même pour les autres ministères et que, d'autre part, ce délai s'est amélioré de deux mois depuis trois ans.

Abordant également le retard d'ajustement des remboursements des frais de mission que supporte à son compte l'équipe nationale de

ALERTE !

(suite de la première page)

Certes, cette révolte n'est pas l'explosion que certains d'entre nous ont connue de fin 1974, mais il ne faut pas moins que ces événements ne peuvent être sous-évalués. Le problème reste donc entier.

A moins d'y avoir vécu comme détenu ou surveillant, nous ne pouvons pas nous imaginer que les conditions de travail ne soient pas déplorables. D'ailleurs, elle ne s'en inquiète que lorsque des agitations comme celles que nous avons vu vivre sont en première page des journaux ou à la une des informations télévisées.

Quand je disais plus haut que cette dégradation se passait dans l'indifférence quasi générale (thormis les organisations syndicales sérieuses), je ne pense pas que les mois soient exagérés. En effet, depuis plus de deux ans, la pression monte dans les maisons d'arrêt sous l'effet conjugué de la surpopulation pénitentiaire qui croît entre autre, une surcharge de travail considérable pour les personnels pénitentiaires ainsi qu'une insécurité sans cesse grandissante. Or, que fait le gouvernement pour tenter d'améliorer cette situation ou plus vite ? Très peu, en effet au budget Justice qui ne dépense pas celui de la R.A.T.P. (1,2 % du budget de la nation) et qui interdi donc de remédier à une telle situation autrement qu'à votre goutte. A ce propos, le courrier de la chancellerie faisait ressortir des données statistiques éloquentes qui portaient sur onze pays d'Europe. L'Allemagne de l'Ouest (de la nation) et qui interditi donc de remédier à une telle situation autrement qu'à votre goutte. A ce propos, le courrier de la chancellerie faisait ressortir des données statistiques éloquentes qui portaient sur onze pays d'Europe.

France qui présente le budget pénitentiaire le plus faible par tête d'habitant (43,52 francs pour la France, 157,76 francs pour la Suède).

Dans ces conditions, chacun peut donc en déduire que ce n'est pas demain la veille que le système pénitentiaire s'améliorera si le gouvernement ne prend pas les mesures qui s'imposent pour faire face à cette situation. Aujourd'hui, il manque 12 000 lits dans les prisons car on pense, à l'époque, que la population carcérale n'excéderait pas 55 000 personnes. Or, si cette continue d'être en lecture actuelle, on risque d'atteindre les 65 000 à la fin de l'année.

Quand on sait que les demandes d'effectifs des personnels pénitentiaires sont déjà défectives de 1 200 personnes, tous corps confondus pour travailler correctement dans les établissements actuels (vétustes et datant pour la plupart d'entre eux du 19^e siècle) on peut se poser la question, a-t-on vraiment la volonté d'améliorer le système pénitentiaire, alors que dans le même temps le surveillant en est réduit à un rôle qu'il exerce: porte-clés ?

Certes, depuis 1981, on a construit ou rénové 700 places, et en on a supprimé 729 en raison de leur vétusté, mais dans le même temps, à côté obligé de retarder l'ouverture de Moulins et Draguignan (sans d'ailleurs que les postes budgétaires nécessaires au paiement des personnels. Alors, des prisons, oui, mais du personnel, AUCUN. Encore que pour la construction des prisons, cela fait des années aussi qu'on n'arrive pas à trouver des emplacements pour construire de nouveaux centres en région parisienne, ce qui fait des sites des détenus du pays.

Personne ne conteste désormais l'entassement des prisons, mais l'explication par le surpeuplement ne dit qu'une partie de la vérité, bien que je reconnaisse également que comme seule solution urgente et décongestionner les postes budgétaires nécessaires au paiement des personnels. Alors, des prisons, oui, mais du personnel, AUCUN. Encore que pour la construction des prisons, cela fait des années aussi qu'on n'arrive pas à trouver des emplacements pour construire de nouveaux centres en région parisienne, ce qui fait des sites des détenus du pays.

Comme je le disais donc, le surpeuplement n'est pas tout, il faudrait aussi discuter des PRISONS, au sens large du terme, car si cette alerte que nous venons de subir ne débouche pas sur une réflexion globale accompagnée des moyens nécessaires pour la mettre en œuvre, nous nous sommes fait escroquer en boule de cristal pour prédire ce qui arrivera.

Puisse le gouvernement prendre conscience, en cette époque d'arbitrage budgétaire, que ce n'est pas avec un peu plus de 1 % du budget de l'Etat que le ministère de la Justice sera en mesure de faire face à ces impératifs.

DRAGUIGNAN

C'est en date du mercredi 17 avril 1985 que notre secrétaire général et ami Bernard Janssens, s'est rendu dans notre établissement afin de constater les problèmes que nous avons. Nous avons discuté ensuite du problème des contraintes des chefs de maison d'arrêt pour lesquels il y aurait lieu de prendre en compte la transformation de leur emploi en grade, accompagnée d'un relèvement d'indice qui n'est plus du tout en rapport avec ce qu'il exigeait d'aller par le passé. Mme Zraty reconnaissant l'exactitude de notre analyse et aurait souhaité pour sa part réclamer un accroissement d'indice, mais le contexte de rigueur budgétaire étant ce qu'il est, elle ne peut se permettre de tout proposer en même temps. Elle nous a donc demandé de «couper sœurs» après arbitrage.

Abordant également le retard d'ajustement des remboursements relatifs aux mutations et payés aux personnels avec des recrus de six mois, Mme Zraty nous fait remarquer que le problème est le même pour les autres ministères et que, d'autre part, ce délai s'est amélioré de deux mois depuis trois ans.

Abordant également le retard d'ajustement des remboursements relatifs aux mutations et payés aux personnels avec des recrus de six mois, Mme Zraty nous fait remarquer que le problème est le même pour les autres ministères et que, d'autre part, ce délai s'est amélioré de deux mois depuis trois ans.

Abordant également le retard d'ajustement des remboursements relatifs aux mutations et payés aux personnels avec des recrus de six mois, Mme Zraty nous fait remarquer que le problème est le même pour les autres ministères et que, d'autre part, ce délai s'est amélioré de deux mois depuis trois ans.

FLASHS CONGES

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à huit jours, il sera attribué deux jours de congés supplémentaires. Lorsque le nombre de jours de congés est compris entre cinq et sept jours, il sera attribué un jour de congé supplémentaire. Ces jours supplémentaires devront également être pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

POINTS

Afin de mettre les points sur les «i», pour certains chefs de service ou d'établissements, je précise qu'un «point» est un jour chômé et payé, reconnu par la Fonction publique et les accords dans la mesure où ils nécessitent du fonctionnement de service le permattant mais n'est en aucune manière, à conforve avec le calendrier des fêtes légales.

DEPART POUR CONGES

Afin d'éviter des interprétations, nous précise que ce qui concerne les personnels de surveillance, mais que depuis quelques temps, cela s'est amélioré.

Pour le service du personnel établi au mois, bien que plusieurs interventions tant de la part du S.N.A.P.P., qu'intervendances en matière de repos hebdomadaires, mais encore une fois au détriment de la sécurité.

Les états mensuels des heures sont bien tenus à jour du côté du centre pénitentiaire, mais Janssens s'est rendu compte que nous ne consultons le registre des états d'heures, ce que la personne qui s'en occupe à la Direction régionale ne tenait pas compte des heures à ajouter ou à soustraire afin de répartir à zéro tous les deux mois comme le dit la note de service n° 17 du 4 mars 1982.

MUTATIONS

Je rappelle que hors cas social ou loi Roustan, la demande de mutation n'est recevable que si l'agent a une durée minimale d'affectation de trois années dans l'établissement non compris la période de séjour de 30 jours.

Le problème de la salle de repas des agents de nuit a été soulévé car, l'endroit initial n'était pas ou se trouve actuellement cette salle. La faute provient de notre

LE HAVRE

En juin 1984, nous avions eu l'occasion de nous exprimer dans notre journal pour y dénoncer quelques inconvénients dus au manque d'agents pénitentiaires. Si depuis nous avons reçu un surveilant de plus (au lieu des six précédents), chacun est en mesure de comprendre que cela n'a pas été suffisant pour combler les carences auxquelles nous sommes toujours confrontés. Je ne prendrais comme exemple que les fouilles.

ROUEN

C'est en date du 8 mai 1985 que la section du S.N.A.P.P. de Rouen a eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Zraty, directeur de l'administration pénitentiaire, en visite dans nos murs.

Notre organisation syndicale a donc fait part de ses inquiétudes (une fois de plus) notamment en ce qui concerne le manque de personnel tant en P.A.-P.T. que P.S.

Mme Zraty s'est engagée à combler la carence actuelle par le financer la carence du P.S. dans les établissements pénitentiaires, mais elle n'a pas été de même pour les autres corps, tout aussi importants à la bonne marche de l'entreprise "prison".

Nous nous sommes ensuite insurgés contre l'agrandissement du mess, qui bénéficie d'un crédit de 40 millions de centimes, alors que les miradors (dans un état de délabrement inacceptable) et l'éclairage des murs de ronde ne font l'objet, eux, d'aucune «enveloppe». Certes, nous ne sommes pas à moyen terme hostile à l'agrandissement du mess, mais nous jugeons que l'état des lieux dans lequel il est amené, lui, peut encore attendre.

En 19 heures, pendant le service nocturne de nos camarades, les esprits de quelques détenus s'échauffent et provoquent le vacarme dans plusieurs cellules en lançant à leur tour des injures.

Pour le poivre, il nous a été répondu que c'était lui qui avait introduit ce produit dans la cantine, mais dans ce que le stock sera épuisé et il n'y en aura plus, donc attendez et souhaitons que ce produit ne continue pas à être transporté. Quant aux bouteilles de jus de fruit, M. Raffin ne les trouve pas dangereuses pour le personnel.

Bi sujet des détenus «travailleurs» qui importent leur matériel en cachette dans les prisons, la direction accepte pour éviter une éventuelle agression envers les personnels, de supprimer cette pratique.

Nous avons ensuite soulevé le problème de la promotion des travailleurs qui se situe entre 12 h 30 et 13 h 30, ce qui ne facilite pas les contrôles des détenus lors de la relève à 13 heures. Nous avons formulé qu'elle soit repoussée de 15 heures à 14 heures, la direction va étudier le projet avec les chefs de travaux concernés car il faudrait qu'il ne repousse leur départ de 17 h 30 à 18 heures.

Bernard Janssens a demandé à M. Rizo que soit donné aux syndicates les photocopies des notes de service concernant le personnel de nuit, bien que plusieurs interventions tant de la part du S.N.A.P.P., qu'intervendances en matière de repos hebdomadaires, mais encore une fois au détriment de la sécurité.

Les états mensuels des heures sont bien tenus à jour du côté du centre pénitentiaire, mais Janssens s'est rendu compte que nous ne consultons le registre des états d'heures, ce que la personne qui s'en occupe à la Direction régionale ne tenait pas compte des heures à ajouter ou à soustraire afin de répartir à zéro tous les deux mois comme le dit la note de service n° 17 du 4 mars 1982.

NIMES ARRÊT

En novembre 1984 et mars 1985, S.N.A.P.P. de Nîmes, nous sommes rendus dans le centre pénitentiaire de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

DRAGUIGNAN

C'est en date du mercredi 17 avril 1985 que notre secrétaire général et ami Bernard Janssens, s'est rendu dans notre établissement afin de constater les problèmes que nous avons. Nous avons discuté ensuite du problème des contraintes des chefs de maison d'arrêt pour lesquels il y aurait lieu de prendre en compte la transformation de leur emploi en grade, accompagnée d'un relèvement d'indice qui n'est plus du tout en rapport avec ce qu'il exigeait d'aller par le passé. Mme Zraty reconnaissant l'exactitude de notre analyse et aurait souhaité pour sa part réclamer un accroissement d'indice, mais le contexte de rigueur budgétaire étant ce qu'il est, elle ne peut se permettre de tout proposer en même temps. Elle nous a donc demandé de «couper sœurs» après arbitrage.

Abordant également le retard d'ajustement des remboursements relatifs aux mutations et payés aux personnels avec des recrus de six mois, Mme Zraty nous fait remarquer que le problème est le même pour les autres ministères et que, d'autre part, ce délai s'est amélioré de deux mois depuis trois ans.

ALERTE !

(suite de la première page)

Certes, cette révolte n'est pas l'explosion que certains d'entre nous ont connue de fin 1974, mais il ne faut pas moins que ces événements ne peuvent être sous-évalués. Le problème reste donc entier.

A moins d'y avoir vécu comme détenu ou surveillant, nous ne pouvons pas nous imaginer que les conditions de travail ne soient pas déplorables. D'ailleurs, elle ne s'en inquiète que lorsque des agitations comme celles que nous avons vu vivre sont en première page des journaux ou à la une des informations télévisées.

Quand je disais plus haut que cette dégradation se passait dans l'indifférence quasi générale (thormis les organisations syndicales sérieuses), je ne pense pas que les mois soient exagérés. En effet, depuis plus de deux ans, la pression monte dans les maisons d'arrêt sous l'effet conjugué de la surpopulation pénitentiaire qui croît entre autre, une surcharge de travail considérable pour les personnels pénitentiaires ainsi qu'une insécurité sans cesse grandissante. Or, que fait le gouvernement pour tenter d'améliorer cette situation ou plus vite ? Très peu, en effet au budget Justice qui ne dépense pas celui de la R.A.T.P. (1,2 % du budget de la nation) et qui interditi donc de remédier à une telle situation autrement qu'à votre goutte. A ce propos, le courrier de la chancellerie faisait ressortir des données statistiques éloquentes qui portaient sur onze pays d'Europe.

LE HAVRE

En juin 1984, nous avions eu l'occasion de nous exprimer dans notre journal pour y dénoncer quelques inconvénients dus au manque d'agents pénitentiaires. Si depuis nous avons reçu un surveilant de plus (au lieu des six précédents), chacun est en mesure de comprendre que cela n'a pas été suffisant pour combler les carences auxquelles nous sommes toujours confrontés. Je ne prendrais comme exemple que les fouilles.

ROUEN

C'est en date du 8 mai 1985 que la section du S.N.A.P.P. de Rouen a eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Zraty, directeur de l'administration pénitentiaire, en visite dans nos murs.

Notre organisation syndicale a donc fait part de ses inquiétudes (une fois de plus) notamment en ce qui concerne le manque de personnel tant en P.A.-P.T. que P.S.

Mme Zraty s'est engagée à combler la carence actuelle par le financer la carence du P.S. dans les établissements pénitentiaires, mais elle n'a pas été de même pour les autres corps, tout aussi importants à la bonne marche de l'entreprise "prison".

Nous nous sommes ensuite insurgés contre l'agrandissement du mess, qui bénéficie d'un crédit de 40 millions de centimes, alors que les miradors (dans un état de délabrement inacceptable) et l'éclairage des murs de ronde ne font l'objet, eux, d'aucune «enveloppe». Certes, nous ne sommes pas à moyen terme hostile à l'agrandissement du mess, mais nous jugeons que l'état des lieux dans lequel il est amené, lui, peut encore attendre.

En 19 heures, pendant le service nocturne de nos camarades, les esprits de quelques détenus s'échauffent et provoquent le vacarme dans plusieurs cellules en lançant à leur tour des injures.

Pour le poivre, il nous a été répondu que c'était lui qui avait introduit ce produit dans la cantine, mais dans ce que le stock sera épuisé et il n'y en aura plus, donc attendez et souhaitons que ce produit ne continue pas à être transporté. Quant aux bouteilles de jus de fruit, M. Raffin ne les trouve pas dangereuses pour le personnel.

Bi sujet des détenus «travailleurs» qui importent leur matériel en cachette dans les prisons, la direction accepte pour éviter une éventuelle agression envers les personnels, de supprimer cette pratique.

Nous avons ensuite soulevé le problème de la promotion des travailleurs qui se situe entre 12 h 30 et 13 h 30, ce qui ne facilite pas les contrôles des détenus lors de la relève à 13 heures. Nous avons formulé qu'elle soit repoussée de 15 heures à 14 heures, la direction va étudier le projet avec les chefs de travaux concernés car il faudrait qu'il ne repousse leur départ de 17 h 30 à 18 heures.

Bernard Janssens a demandé à M. Rizo que soit donné aux syndicates les photocopies des notes de service concernant le personnel de nuit, bien que plusieurs interventions tant de la part du S.N.A.P.P., qu'intervendances en matière de repos hebdomadaires, mais encore une fois au détriment de la sécurité.

Les états mensuels des heures sont bien tenus à jour du côté du centre pénitentiaire, mais Janssens s'est rendu compte que nous ne consultons le registre des états d'heures, ce que la personne qui s'en occupe à la Direction régionale ne tenait pas compte des heures à ajouter ou à soustraire afin de répartir à zéro tous les deux mois comme le dit la note de service n° 17 du 4 mars 1982.

NIMES ARRÊT

En novembre 1984 et mars 1985, S.N.A.P.P. de Nîmes, nous sommes rendus dans le centre pénitentiaire de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

LE HAVRE

En juin 1984, nous avions eu l'occasion de nous exprimer dans notre journal pour y dénoncer quelques inconvénients dus au manque d'agents pénitentiaires. Si depuis nous avons reçu un surveilant de plus (au lieu des six précédents), chacun est en mesure de comprendre que cela n'a pas été suffisant pour combler les carences auxquelles nous sommes toujours confrontés. Je ne prendrais comme exemple que les fouilles.

ROUEN

C'est en date du 8 mai 1985 que la section du S.N.A.P.P. de Rouen a eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Zraty, directeur de l'administration pénitentiaire, en visite dans nos murs.

Notre organisation syndicale a donc fait part de ses inquiétudes (une fois de plus) notamment en ce qui concerne le manque de personnel tant en P.A.-P.T. que P.S.

Mme Zraty s'est engagée à combler la carence actuelle par le financer la carence du P.S. dans les établissements pénitentiaires, mais elle n'a pas été de même pour les autres corps, tout aussi importants à la bonne marche de l'entreprise "prison".

Nous nous sommes ensuite insurgés contre l'agrandissement du mess, qui bénéficie d'un crédit de 40 millions de centimes, alors que les miradors (dans un état de délabrement inacceptable) et l'éclairage des murs de ronde ne font l'objet, eux, d'aucune «enveloppe». Certes, nous ne sommes pas à moyen terme hostile à l'agrandissement du mess, mais nous jugeons que l'état des lieux dans lequel il est amené, lui, peut encore attendre.

En 19 heures, pendant le service nocturne de nos camarades, les esprits de quelques détenus s'échauffent et provoquent le vacarme dans plusieurs cellules en lançant à leur tour des injures.

Pour le poivre, il nous a été répondu que c'était lui qui avait introduit ce produit dans la cantine, mais dans ce que le stock sera épuisé et il n'y en aura plus, donc attendez et souhaitons que ce produit ne continue pas à être transporté. Quant aux bouteilles de jus de fruit, M. Raffin ne les trouve pas dangereuses pour le personnel.

Bi sujet des détenus «travailleurs» qui importent leur matériel en cachette dans les prisons, la direction accepte pour éviter une éventuelle agression envers les personnels, de supprimer cette pratique.

Nous avons ensuite soulevé le problème de la promotion des travailleurs qui se situe entre 12 h 30 et 13 h 30, ce qui ne facilite pas les contrôles des détenus lors de la relève à 13 heures. Nous avons formulé qu'elle soit repoussée de 15 heures à 14 heures, la direction va étudier le projet avec les chefs de travaux concernés car il faudrait qu'il ne repousse leur départ de 17 h 30 à 18 heures.

Bernard Janssens a demandé à M. Rizo que soit donné aux syndicates les photocopies des notes de service concernant le personnel de nuit, bien que plusieurs interventions tant de la part du S.N.A.P.P., qu'intervendances en matière de repos hebdomadaires, mais encore une fois au détriment de la sécurité.

Les états mensuels des heures sont bien tenus à jour du côté du centre pénitentiaire, mais Janssens s'est rendu compte que nous ne consultons le registre des états d'heures, ce que la personne qui s'en occupe à la Direction régionale ne tenait pas compte des heures à ajouter ou à soustraire afin de répartir à zéro tous les deux mois comme le dit la note de service n° 17 du 4 mars 1982.

NIMES ARRÊT

En novembre 1984 et mars 1985, S.N.A.P.P. de Nîmes, nous sommes rendus dans le centre pénitentiaire de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

LE HAVRE

En juin 1984, nous avions eu l'occasion de nous exprimer dans notre journal pour y dénoncer quelques inconvénients dus au manque d'agents pénitentiaires. Si depuis nous avons reçu un surveilant de plus (au lieu des six précédents), chacun est en mesure de comprendre que cela n'a pas été suffisant pour combler les carences auxquelles nous sommes toujours confrontés. Je ne prendrais comme exemple que les fouilles.

ROUEN

C'est en date du 8 mai 1985 que la section du S.N.A.P.P. de Rouen a eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Zraty, directeur de l'administration pénitentiaire, en visite dans nos murs.

Notre organisation syndicale a donc fait part de ses inquiétudes (une fois de plus) notamment en ce qui concerne le manque de personnel tant en P.A.-P.T. que P.S.

Mme Zraty s'est engagée à combler la carence actuelle par le financer la carence du P.S. dans les établissements pénitentiaires, mais elle n'a pas été de même pour les autres corps, tout aussi importants à la bonne marche de l'entreprise "prison".

Nous nous sommes ensuite insurgés contre l'agrandissement du mess, qui bénéficie d'un crédit de 40 millions de centimes, alors que les miradors (dans un état de délabrement inacceptable) et l'éclairage des murs de ronde ne font l'objet, eux, d'aucune «enveloppe». Certes, nous ne sommes pas à moyen terme hostile à l'agrandissement du mess, mais nous jugeons que l'état des lieux dans lequel il est amené, lui, peut encore attendre.

En 19 heures, pendant le service nocturne de nos camarades, les esprits de quelques détenus s'échauffent et provoquent le vacarme dans plusieurs cellules en lançant à leur tour des injures.

Pour le poivre, il nous a été répondu que c'était lui qui avait introduit ce produit dans la cantine, mais dans ce que le stock sera épuisé et il n'y en aura plus, donc attendez et souhaitons que ce produit ne continue pas à être transporté. Quant aux bouteilles de jus de fruit, M. Raffin ne les trouve pas dangereuses pour le personnel.

Bi sujet des détenus «travailleurs» qui importent leur matériel en cachette dans les prisons, la direction accepte pour éviter une éventuelle agression envers les personnels, de supprimer cette pratique.

Nous avons ensuite soulevé le problème de la promotion des travailleurs qui se situe entre 12 h 30 et 13 h 30, ce qui ne facilite pas les contrôles des détenus lors de la relève à 13 heures. Nous avons formulé qu'elle soit repoussée de 15 heures à 14 heures, la direction va étudier le projet avec les chefs de travaux concernés car il faudrait qu'il ne repousse leur départ de 17 h 30 à 18 heures.

Bernard Janssens a demandé à M. Rizo que soit donné aux syndicates les photocopies des notes de service concernant le personnel de nuit, bien que plusieurs interventions tant de la part du S.N.A.P.P., qu'intervendances en matière de repos hebdomadaires, mais encore une fois au détriment de la sécurité.

Les états mensuels des heures sont bien tenus à jour du côté du centre pénitentiaire, mais Janssens s'est rendu compte que nous ne consultons le registre des états d'heures, ce que la personne qui s'en occupe à la Direction régionale ne tenait pas compte des heures à ajouter ou à soustraire afin de répartir à zéro tous les deux mois comme le dit la note de service n° 17 du 4 mars 1982.

NIMES ARRÊT

En novembre 1984 et mars 1985, S.N.A.P.P. de Nîmes, nous sommes rendus dans le centre pénitentiaire de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

Alors que la population pénitentiaire dans notre établissement (193 au 31 mars 1985), les agents de nuit ont été réduits à un niveau très inférieur, nous sommes allés jusqu'à demander qu'il nous soit permis de faire appel à des agents de nuit de la Direction régionale de Lille sur des points tels que : conditions de travail, amélioration du vestiaire, construction d'un poste de repos à l'extérieur, etc. Certains résultats ont été obtenus depuis, il peut malheureusement faire grand tort de vous en parler personnellement.

LE HAVRE

En juin 1984, nous avions eu l'occasion de nous exprimer dans notre journal pour y dénoncer quelques inconvénients dus au manque d'agents pénitentiaires. Si depuis nous avons reçu un surveilant de plus (au lieu des six précédents), chacun est en mesure de comprendre que cela n'a pas été suffisant pour combler les carences auxquelles nous sommes toujours confrontés. Je ne prendrais comme exemple que les fouilles.

ROUEN

C'est en date du 8 mai 1985 que la section du S.N.A.P.P. de Rouen a eu l'occasion de s'entretenir avec Mme Zraty, directeur de l'administration pénitentiaire, en visite dans nos murs.

Notre organisation syndicale a donc fait part de ses inquiétudes (une fois de plus) notamment en ce qui concerne le manque de personnel tant en P.A.-P.T. que P.S.

Mme Zraty s'est engagée à combler la carence actuelle par le financer la carence du P.S. dans les établissements pénitentiaires, mais elle n'a pas été de même pour les autres corps, tout aussi importants à la bonne marche de l'entreprise "prison".

Nous nous sommes ensuite insurgés contre l'agrandissement du mess, qui bénéficie d'un crédit de 40 millions de centimes, alors que les miradors (dans un état de délabrement inacceptable) et l'éclairage des murs de ronde ne font l'objet, eux, d'aucune «enveloppe». Certes, nous ne sommes pas à moyen terme hostile à l'agrandissement du mess, mais nous jugeons que l'état des lieux dans lequel il est amené, lui, peut encore attendre.

INFORMATION LOGEMENT

Notre organisation syndicale, en date du 31 mai 1985, était invitée à donner son avis sur les problèmes posés par le logement des chefs de maisons d'arrêt, de leur adjoint ou de quiconque logeant à l'intérieur de l'enceinte pénitentiaire par obligation de service.

Cette réunion informelle avait pour but de permettre au groupe de travail d'étudier des solutions pour pouvoir loger ces personnes à l'extérieur des établissements pénitentiaires.

Notre organisation syndicale, en la personne du secrétaire général Bernard Janssens et de son adjoint Jean-Pierre Laval, a néanmoins jugé utile de faire une déclaration d'ordre général, à ce groupe de travail, bien que les décisions à prendre concernant cette étude fassent l'objet d'un prochain C.T.P.C.

Messieurs,

Notre organisation syndicale S.N.A.P.P. tient tout d'abord à souligner la satisfaction qu'elle éprouve face à l'initiative que semble prendre le directeur de l'administration pénitentiaire en ce qui concerne les logements des personnels.

Notre organisation syndicale avait en effet, lors de l'ouverture de Draguignan, dénoncé pour la première fois la carence de l'administration pénitentiaire en ce qui concerne la politique menée en matière de logement des personnels et souhaitait, pour sa part, qu'une concertation ait lieu à ce niveau. Nous ne pouvons donc que nous réjouir d'avoir été entendu, même si cela nous semble un peu tardif.

Certes, nous savons tous que la crise du logement, notamment en région parisienne, ne facilite pas les choses, mais nous restons toutefois persuadés que l'A.P. ne fait pas toujours le nécessaire pour tenter d'ériger ce phénomène.

Considérant le retard pris dans ce domaine, notre organisation souhaite néanmoins que le groupe de travail chargé de recenser les problèmes posés par le logement des personnels à l'extérieur des établissements pénitentiaires, puisse apporter des solutions concrètes à ce sujet.

A court terme, nous pensons que l'A.P. devrait intervenir notamment auprès des préfetures et des O.P.H.L.M. afin de négocier l'augmentation du quota de logements prévu pour les fonctionnaires pénitentiaires. Cette première incitation auprès des services concernés permettrait, à notre avis, à un grand nombre de personnels pénitentiaires déjà en place de pouvoir accéder, non seulement à un prix de foyer autre que celui pratiqué par des organismes privés, mais surtout lui donner le moyen de résider non loin de son lieu de travail.

A moyen terme, des exemples incitatifs comme ceux décrits ci-dessus ne suffisent pas pour autant à pallier la carence actuelle, aussi, il devient urgent pour les personnels pénitentiaires travaillant dans des villes ou agglomérations à forte densité pénitentiaire, que l'A.P. prenne toutes les dispositions nécessaires pour que là où un besoin impératif s'est fait sentir depuis quelques années, elle s' donne les moyens de programmer des constructions afin d'y loger son personnel.

A long terme, afin d'éviter aux personnels pénitentiaires des situations telles que celles vécues à Draguignan, notre organisation syndicale souhaite que lors de la construction de nouveaux établissements pénitentiaires, l'A.P. contacte les élus locaux afin de se renseigner sur la fourchette de logements que l'on peut octroyer aux personnels et à leur famille, et en tout état de cause prévoir la construction systématique d'un certain nombre de logements pour les personnels étant appelés à travailler dans ledit établissement.

J'aborderai, pour terminer cette déclaration, le problème des logements mis à la disposition des chefs de maison d'arrêt et de leurs adjoints qui, comme vous le savez, sont la plupart du temps insalubres et causent, en outre, de plus en plus de problèmes à l'entourage familial direct des responsables d'établissements. Peut-on blâmer ces personnes de ne plus supporter les barreaux aux fenêtres de leur "maison" ?

C'est pourquoi notre organisation syndicale souhaite pour sa part que les chefs d'établissements et leurs adjoints puissent avoir la possibilité de loger également à l'extérieur de l'enceinte pénitentiaire. Certes, cela n'est pas sans causer de problèmes, ne serait-ce que pour les permanences à assurer la nuit lorsque cet établissement n'est pas pourvu de gradés de nuit (comme la plupart des petites maisons d'arrêt), mais nous pensons néanmoins que si l'A.P. a également cette volonté, là aussi, elle trouvera des solutions satisfaisantes.

M. Chemitte, du groupe de travail, nous faisait connaître que l'A.P. était tout à fait favorable à ce que les personnels actuellement logés par nécessité de fonction à l'intérieur de l'établissement puissent accéder à une résidence extérieure de l'enceinte pénitentiaire. Cela ne pouvant se faire sans causer des problèmes ultérieurs, il demandait donc l'avis de toutes les organisations syndicales à ce sujet afin de pouvoir compléter son enquête qui, je le rappelle, fera l'objet d'un C.T.P.C. en fin d'année.

Quoiqu'il en soit, notre organisation syndicale annonçait au groupe de travail les conditions dans lesquelles elle accepterait ce processus qui touche en grande partie les chefs d'établissements et leurs adjoints (des petites maisons d'arrêt).

1) Ne pas mettre dans l'obligation les personnes concernées "d'évacuer les lieux" pour une période déterminée. En effet, il serait inconcevable qu'on ne puisse pas laisser le libre choix aux intéressés.

2) Reloger ces personnes le plus proche possible de leur établissement (pas au-delà d'un kilomètre) dans une maison ou un pavillon assez spacieux et possédant une surface de terrain suffisante pour leur permettre éventuellement de jardiner.

3) Prise en compte totale de leur loyer par l'A.P.

4) Dans l'hypothèse où le principe du logement à l'extérieur de l'établissement serait pris en compte, notre organisation syndicale a posé la question "innocente" de savoir qui prendrait les permanences de nuit dans l'établissement au cas où... ?

Le groupe de travail nous a répondu que ce serait à tour de rôle, les premiers surveillants et surveillants-chefs de l'établissement possédant au moins cinq gradés et plus. Ces gradés, la nuit, disposeraient d'une pièce confortable aménagée à cet effet.

Poussant plus loin notre interrogation, nous avons donc abordé les conditions dans lesquelles seraient rémunérés ces gradés de permanence.

La réponse du groupe de travail est : " nous n' en avons pas encore défini exactement les modalités".

Le S.N.A.P.P. a tenu à souligner qu'il n'accepterait pas que ses gradés soient payés 1 h 30 mn (comme cela se fait dans quelques M.A.) alors qu'on leur demande de se séparer 12 heures de leur foyer. Aussi, ne voulant pas que tous ces gradés soient "les dindons de la farce", le S.N.A.P.P. a donc clairement défini au groupe de travail les mesures dans lesquelles elles concevaient les choses.

a) Que ces gradés disposent d'un repos de garde suivi d'un repos hebdomadaire comme cela se fait dans les grands et moyens établissements.

b) Créer des postes de gradés suffisants pour faire face à la carence actuelle de ces petits établissements, et qui permettra, également, de pouvoir assurer les permanences de nuit dans des conditions équitables pour tous.

Comme chacun peut le comprendre, et, ce, bien que nous soyons favorables à ce que les chefs de M.A. et leur adjoint puissent loger à l'extérieur de l'enceinte pénitentiaire, nous ne pouvons pas en tant que syndicalistes responsables accepter ultérieurement ce que le moment venu un grand nombre de "petits gradés" concernés dans cette affaire soient "coulonnés" au profit d'une minorité d'intéressés de grade supérieur.

Le S.N.A.P.P. n'étant pas plus pour le statut-quo, a donc suggéré au groupe de travail que la recherche de logements à proximité de l'établissement se poursuive et qu'en cas d'éventuelles possibilités d'acquisitions ou de locations, l'A.P. mette tout en œuvre pour se les procurer. De plus, en l'état actuel des choses, si l'A.P. n'a pas l'intention de rémunérer comme il se doit ou de faire récupérer aux gradés en totalité les heures de permanence de nuit effectuées, nous préconisons que les logements des chefs de M.A. et leur adjoint soient pourvus d'un téléphone relié directement à l'établissement, afin que les gradés continuent à assurer leur permanence de nuit au cas où...

Certes, ce n'est pas la panacée, mais si l'A.P. ne se donne pas les moyens pour mettre en œuvre ce processus, je le répète, il n'est pas question pour nous, S.N.A.P.P., d'accepter un quelconque projet qui lésera tous les premiers surveillants et surveillants-chefs qui ne font pas fonction d'adjoint au chef de maison d'arrêt.

D'autre part, que le but de l'A.P. soit louable, pour loger tous ces personnels par nécessité de fonction en dehors de l'enceinte pénitentiaire, il faut que l'on prenne bien conscience également que ce n'est pas uniquement dans ce but que cela se ferait. En effet, comme chacun le sait, nos prisons actuelles ne comportant pas assez de locaux disponibles, les logements seraient donc récupérés soit pour y faire des bureaux administratifs ou des locaux syndicaux, soit pour être transformés en salle d'activité pour les détenus, ou en quartier de semi-liberté. Souhaitons pour tous les personnels pénitentiaires que ces salles d'activité ou de quartier de semi-liberté soient pourvues en matériel et en personnels suffisants afin que ce même personnel ne soit pas là aussi, "le dindon de la farce".

(Affaire à suivre...)

C'est ensuite sur le problème épineux des logements dits de célibataires qui se trouvent également dans l'enceinte des établissements pénitentiaires que nous avons eu l'occasion de nous exprimer.

Quand je dis épineux, le mot n'est pas trop fort, car pour certains d'entre eux, qui résident dans ces locaux depuis des années, cela ne serait pas sans causer de problèmes futurs si on les invitait à "dégueprier" in facto.

Aussi, le S.N.A.P.P. a tenu compte de certaines situations, créées par le laisser aller soit des directions locales, soit par celle de l'administration centrale, bien que cette dernière soit plus fautive de cet état de fait.

En effet, en principe, les logements dits de célibataires devraient être conçus pour y recevoir des élèves ou des stagiaires affectés dans l'établissement, afin de leur permettre de pouvoir se loger en attente d'un logement convenable pour eux et leur famille et, ce, dans un temps bien déterminé.

Or, aujourd'hui, nous nous trouvons face à une situation catastrophique. Par manque d'initiative et d'information de la part de l'A.P., un certain nombre de surveillants logent dans ces conditions se trouvant dans des situations très délicates tant au point de vue familial que financier.

Il faut savoir en effet que depuis deux ou trois ans, les personnels qui rentrent dans l'A.P. sont comme beaucoup d'entre nous appelés la plupart du temps à changer de région. Or, par illusion ? par démagogie, de certains ? mais sûrement par insuffisance d'information de la part de l'E.N.A.P., ces jeunes personnels sont persuadés de plus en plus de rejoindre leur terroir d'origine au plus vite. Il se crée donc des situations telles que : propriétaire ou non dans sa région d'origine, affecté dans un établissement à x... kilomètres et convaincu d'être muté chez lui dans un délai rapide, il loge seul, loin de sa famille, dans des logements dits de "célibataires" qui ne lui coûte pratiquement rien, et retourne dans son foyer dès le service de nuit terminé.

La résultante finale dans la plupart des cas, et à brève échéance, c'est la destruction totale de la cellule familiale toujours accompagnée ou précédée par des difficultés financières difficilement surmontables. Cet exemple qui n'en est qu'un parmi beaucoup d'autres, ne peut perdurer. Aussi, lors d'un prochain comité technique paritaire qui se déroulera probablement en fin d'année, le S.N.A.P.P. fera également connaître ses positions sur ce sujet. Chacun, en temps voulu, pourra en prendre connaissance lors d'une prochaine parution de journal.

Bernard JANSSENS.

Relations syndicales

Les Autonomes, depuis des années en ce qui concerne le S.N.A.P.P., ont toujours pensé que seule l'unité syndicale la plus large possible peut faire avancer les problèmes de notre fonction. C'est pourquoi, fidèle à cette ligne de conduite, les Autonomes ont adressé à toutes les organisations syndicales pénitentiaires en date du 2 avril 1985, la lettre suivante :

Cher camarade,

A l'issue d'une réflexion commune, les deux organisations syndicales autonomes ont décidé de prendre l'attache de tous les syndicats pénitentiaires afin de leur proposer une réunion intersyndicale.

Les autonomes pénitentiaires sont de ceux qui pensent que la période électorale passée, il convient de poursuivre la lutte pour faire avancer les problèmes de notre fonction. A cet égard, l'élabo- ration du budget 1986, doit nous inciter à mener des actions revendicatives dans la plus large unité possible.

Nous nous tenons à ta disposition pour convenir du lieu, du jour et de l'heure de cette réunion.

Dans l'attente, nous te prions de croire, cher camarade, à nos sentiments syndicalistes les meilleurs.

*Le président du S.A.P.P.,
Pierre MISCHIERI
Le Secrétaire général
du S.N.A.P.P.,
Bernard JANSSENS*

Si les Autonomes ont reçu une réponse favorable des organisations syndicales C.F.T.C., C.G.T. et C.F.D.T., nous déplorons pour notre part, que des organisations syndicales comme F.O. et la F.N.P.P.J. n'aient pas jugé utile de participer à cette réunion.

Pour ce qui concerne la F.N.P.P.J., la réponse parvenue à notre siège en date du 22 avril 1985 mérite d'être publiée tellement son contenu est pour le moins curieux.

Messieurs les Secrétaires généraux du S.N.A.P.P. et du S.A.P.P.

Camarades,

Nous avons bien reçu votre lettre du 2 avril 1985.

Nous croyons devoir vous rappeler que par lettre du 4 octobre 1984, le président du S.N.A.P.P., Pierre Lefèvre, avait décliné nos propositions tendant à renforcer les moyens d'action revendicative, dans la cadre d'une présentation intersyndicale de vos organisations et de la nôtre.

Il est évident que dans l'hypothèse où l'ensemble des organisations syndicales de notre profession étaient décidées à conduire une action intersyndicale pour faire aboutir les revendications des fonctionnaires des services pénitentiaires notre fédération tiendrait parfaitement sa place dans le dispositif unitaire.

Par contre, dans l'immédiat, notre commission exécutive réunie le 18 avril 1985 à Fresnes, estime que votre initiative relève de la plus banale propagande.

Recevez, camarades, nos salutations syndicalistes.

Pour la Commission exécutive, le Secrétaire général, Henri BRUNOVIC

Au vu de ce courrier, notre orga-

nisation syndicale a jugé utile de répondre dans ces termes :

Paris, le 9 mai 1985

M. Brunovic Henri
Secrétaire général,
de la F.N.P.P.J.

Cher camarade,

La réponse de la Fédération que tu représentes, qui fait suite à notre courrier du 2 avril 1985 nous invitait à participer à une réunion intersyndicale ayant pour objet de discuter des éventuelles actions revendicatives à mener nous surprenant dans son contenu.

Tu nous reproches, d'une part, que cette « initiative relève de la plus banale propagande ». Nous sommes étonnés de ces propos dans la mesure où l'invitation à cette réunion intersyndicale n'a pour but que d'organiser tout ensemble, et dans l'unité la plus large possible, la poursuite de la lutte pour faire avancer les problèmes de notre fonction.

Tu poursuivis, d'autre part, en affirmant que « ta fédération tiendrait parfaitement sa place dans le dispositif unitaire ». Cependant, et cela a de quoi surprendre, tu refuses d'assister à la réunion intersyndicale ayant lieu le 13 mai 1985 pour décider de ces éventuelles actions, ainsi que de ses modalités.

Pour notre part, nous en déduisons donc que la F.N.P.P.J. prend la lourde responsabilité de ne pas chercher les moyens de faire aboutir les revendications chères à tous les personnels pénitentiaires mais que, par crainte que les adhérents directs de votre fédération s'associent à NOUS dans un mouvement d'ampleur nationale, vous « noyez le poisson » en affirmant que vous tiendrez parfaitement votre place dans le dispositif unitaire, alors que vous démontrez tout son contraire en ne voulant pas participer à la préparation de ce consensus.

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'à défaut d'être précis, les responsables de votre organisation ont, en revanche, l'art de pratiquer la « langue de bois ».

Nous te prions de croire, cher camarade, à nos sentiments syndicalistes les meilleurs.

*Le Secrétaire général,
Bernard JANSSENS*

Quant à F.O., nous n'avons hélas reçu aucune réponse à notre courrier, bien que le S.N.A.P.P. ait relancé cette organisation par téléphone le 22 avril 1985 pour lui remettre en mémoire le contenu de notre lettre du 2 avril 1985. Certes, cette organisation syndicale étant majoritaire dans presque tous les corps pénitentiaires, elle peut se permettre de négliger les 50 % des suffrages des personnels qu'elle n'a pu obtenir lors des dernières élections pénitentiaires administratives du mois de janvier 1985. Mais de là à ignorer une invitation ayant pour but de rencontrer intersyndicalement afin de discuter et engager éventuellement un processus tendant à mener des actions revendicatives dans la plus large unité possible, notamment à l'approche de l'élaboration du budget 1986 ; nous ne pouvons qu'être stupéfaits qu'une organisation syndicale telle qu'est F.O. aujourd'hui, refuse toute collaboration avec d'autres partenaires qui veulent faire avancer les problèmes de notre fonction et qui sont convaincus que seule l'UNITE des personnels les fera avancer.

Visites du secrétaire général dans les établissements suivants

- M.A. et C.D. de Caen,
- M.A. de Vannes,
- M.A. et C.P. de Rennes,
- C.P. de Moulins,
- M.A. d'Auxerre,
- M.A. de Pontoise,
- M.A. de Lyon,
- M.A. d'Avignon,
- C.P. de Draguignan,
- M.C. de Poissy,
- M.A. de Châlons-sur-Marne,
- M.A. de Reims.

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

DLP 24-3-86036447



organe du syndicat national autonome

Exception à la rigueur

En matière de budget, notre ministère échappe pour 1986, il est vrai, à la pauvreté budgétaire imposée à d'autres administrations. Faut-il pour autant se satisfaire d'une progression de 9 % alors que dans le même temps, nous savons que des coupes sombres interviendront au niveau des effectifs des P.T.T. et du ministère de l'Economie et des Finances, notamment ? Ne serait-ce que pour cette raison là, le syndicaliste que je suis ne le peut pas.

Nous avons pour habitude de raisonner en responsabilités sérieuses et objectives, nous serions donc malhonnêtes de minimiser l'acquis qui vient d'être obtenu après 8 années de lutte, je veux parler bien sûr de la prise en compte de l'I.S.S. pour le calcul de la retraite. Cet acquis, qui est une avancée spectaculaire pour tous et toutes, reste néanmoins à améliorer dans ses modalités d'application. Il faut savoir, en effet, que ces modalités sont plus défavorables que celles retenues pour d'autres fonctionnaires (police, gendarmerie).

D'autre part, et cela est tout à fait scandaleux, les personnels administratifs sont exclus du bénéfice de cette mesure. Certes, ces personnels, qui représentent 11 %, n'ont jamais obtenu que leur prime forfaitaire soit calculée en pourcentage du traitement comme pour les autres corps et bien évidemment, on peut donc nous rétorquer que cette revendication comporte une double demande. Soit, mais notre organisation considérant qu'un acquis ne saurait devenir un élément de division des personnels pénitentiaires, mais qu'au contraire, il est de sa responsabilité de tout faire pour unir les intérêts de toutes les catégories, à décider à l'heure où j'écris cet article d'agir avec toutes les autres organisations syndicales pénitentiaires en ce sens, en lançant des actions dans tous les services administratifs et ce, jusqu'à l'obtention d'une demande d'audience auprès du Premier ministre.

par **Bernard JANSSENS**
Secrétaire Général

Ne pouvant préjuger de la combativité du personnel administratif, ni des éventuels résultats obtenus qui découleront de cette action, les prochaines colonnes de ce journal relateront plus en détail les faits survenus pendant cette période.

Au plan des créations d'emploi qui intéresse au premier chef le personnel, le chiffre de 399, bien qu'il soit bon comparé à d'autres ministères qui ne bénéficient d'aucun effectif supplémentaire, est néanmoins modeste pour notre administration.

En effet, dans les 302 surveillants et les 13 surveillants-chefs prévus dans le budget de 1986, une bonne partie d'entre eux sont compris pour l'ouverture des établissements nouveaux, ce qui réduit pratiquement à néant le renfort qui serait indispensable au bon fonctionnement de notre administration.

15 membres du personnel technique et de formation sont également prévus et se décomposent comme suit : 2 professeurs, 3 instructeurs, 8 chefs de travaux, 2 conseillers en formation.

Pour le P.A., lorsque l'on sait le nombre de surveillants qui occupe cette fonction au détriment de la sécurité de l'établissement et de leurs camarades de détention, le chiffre de 17 (1 A.A.I., 4 S.A.I., 12 A.T.B.) est totalement insuffisant.

Au sujet des équipements, 1049 places nouvelles seront créées sur 7 établissements. M.A. Metz-Barres (ouverture 15-1-86) ; C.D. Mauzac (ouverture été 1986) ; C.P. Lannemézan (ouverture décembre 1986) ; C.M.P.R. de Fresnes (ouverture non fixée) ; M.A. Arras (ouverture avril 1986) ; centres de Bedenac-Bussac et Thol. La poursuite des travaux du C.D. de Riom (ouverture fin 1986) ; de la M.A. Nîmes (ouverture 1987) ; du C.P. de Perpignan (ouverture été 1987) ; M.A. de Strasbourg (ouverture début 1988) ; M.A. Epinal (ouverture fin 1987) ; M.A. Bastia (ouverture non fixée) ; M.A. Brest (ouverture non fixée) ; M.C. de la Plaine des Galets (ouverture non fixée) ; C.D. du Val-de-Reuil (opération sur 2 ans).

Des acquisitions de terrain pour les futures maisons d'arrêt d'Aix-en-Provence, de Villefranche-sur-Saône, de Montpellier, sont également en cours de réalisation. D'autre part, des études ont lieu au sujet de la M.A. de Pontoise, M.A. de Nanterre, extension de l'H.C. de Fresnes.

(Suite page 2)

Histoire d'I.S.S.

En feuilletant de vieux numéros du "Réveil Pénitentiaire", un article de mon prédécesseur, Pierre Lefèvre, aujourd'hui président du S.N.A.P.P., indiquait que la « prime de risques » en 1967, n'était même pas de 60 francs par mois. A l'époque, non seulement, elle était à peine équivalente au quart de celle de nos homologues policiers, mais n'était, de plus, même pas encore calculée en pourcentage du traitement comme cela se fait à l'heure actuelle.

Si depuis cet écart s'est amené, force est de constater que cela est dû à la volonté et aux luttes que les organisations syndicales ont menées durant toutes ces années et qu'elles mènent encore.

Etant aujourd'hui dans une société où l'individualisme est roi, je ne pense pas inutile de faire un retour dans le passé, ne serait-ce que pour faire prendre conscience à beaucoup d'entre nous que les avancées dont ils bénéficient maintenant, n'ont pas été obtenues en restant repliés sur soi-même, mais sont bien la preuve d'une lutte syndicale de longue haleine quoique l'on puisse dire.

1968. — Après des années d'acharnement et de lutte, l'indemnité de sujétions spéciales (prime de risques) est calculée en pourcentage du traitement. Certes, les 12 % accordés à cette époque sur l'indice minima de référence (278) sont encore inférieurs de 10 % du taux pratiqué pour un gardien de la paix placé à un indice plus fort, mais le mode de calcul étant acquis, un grand pas est une nouvelle fois franchi.

1971. — Amélioration de l'indemnité de sujétions spéciales du fait que l'indice minima de référence (278) servant pour le calcul de cette indemnité est porté à 281.

1972. — En raison de longues négociations concernant les reclassements indiciaires du P.S., cela apporte encore un plus à cette indemnité. Par ailleurs, sur le plan indemnitaire, les chefs de travaux obtiennent également l'indemnité de sujétions spéciales à 12 %. Pour le P.A. toutefois, et malgré les nombreuses servitudes du métier pénitentiaire leur donnant vocation à obtenir cette parité aussi, les pouvoirs publics le leur refusent.

1974. — Les organisations syndicales engagent l'action dure, incisive, mettant l'accent sur la situation actuelle (révolte des prisons), les problèmes de réforme statutaire, de reclassement indiciaire et indemnitaire. La lutte menée fait encore avancer l'indemnité de sujétions spéciales de 4 % pour le P.A., bien que les indemnités forfaitaires soient doublées, le calcul en pourcentage du traitement de cette indemnité est encore refusé.

1976. — De laborieuses négociations amènent les organisations syndicales à s'adresser au Premier

ministre. Son arbitrage permet une augmentation de 2 % de la prime de sujétions spéciales pour tous à compter du 1.1.1977.

1978. — Les organisations syndicales gagnent une autre bataille ; la parité indiciaire police. En effet, cette année-là, l'alignement intégral de tous les échelons du P.S. sur ceux des gardiens de la paix est effectué. C'est une importante victoire. Cela dit, il reste néanmoins l'alignement de l'indemnité de sujétions spéciales sur celle des policiers à réaliser.

A noter que c'est en 1978 également après son congrès, que le S.N.A.P.P. est le premier à revendiquer à l'autorité de tutelle le principe de l'intégration progressive de l'I.S.S. dans le traitement.

1982. — Notre ministre nous accorde 1 % de plus, il n'existe donc plus que 3 % d'écart par rapport aux policiers pour obtenir également la parité indemnitaire de sujétions spéciales.

1983. — Le 1 % supplémentaire de nouveau accordé nous porte à un taux de 20 %, ce qui nous place à une très courte longueur de la police en région parisienne (22 %) mais voilà, dans le même temps, nos collègues policiers obtiennent l'intégration de l'I.S.S. dans le traitement. Cette intégration acceptée par le gouvernement à nos homologues policiers, se traduit par une rupture de parité indiciaire qui avait été acquise en 1978 après 20 années de lutte syndicale.

1984. — La gendarmerie bénéficie également de l'intégration de sujétions spéciales dans le traitement. La pénitentiaire, RIEN. Par contre, le 1 % pour renflouer les caisses de la Sécurité sociale, le 1 % au titre du chômage, le 1 % pour les retraités fonctionnaires sont toujours élevés régulièrement de notre fiche de paye.

1985. — Est encore une année de rigueur, et les pénitentiaires commencent à se poser de plus en plus de questions. En effet, les revendications concernant l'I.S.S. des uns (police et gendarmerie) ayant été acceptées par le gouvernement, ils ne peuvent comprendre et admettre une quelconque argumentation à ce que le gouvernement réfute le bien-fondé de la prise en compte de cette même mesure pour ce qui les concerne.

Notre organisation syndicale lance donc en date du 2 avril, une invitation à tous les syndicats afin de se réunir et discuter ensemble sur d'éventuels mouvements à mener, notamment en vue de la préparation du budget 1986. (Voir commentaires sur le journal précédent n° 70 « Relations syndicales »).

Les organisations ayant répondu favorablement à cette invitation décident donc, après concertation, de prendre rendez-vous avec le garde des Sceaux, M. Badinter,

en date du 14 mai 1985 (voir article du journal n° 70).

Aujourd'hui, après avoir été reçu sur notre demande une seconde fois en date du 15 juillet 1985, afin de connaître ce que le Premier ministre, après arbitrage, avait pris comme décision pour 1986 à propos de l'intégration de l'I.S.S., notre ministre, M. Badinter, nous apprenait que l'intégration de l'I.S.S. serait prise en compte pour le 1^{er} janvier 1986.

Une grande étape venait encore s'inscrire dans l'histoire syndicale mais elle avait toutefois, un goût amer. En effet, le P.A. se voyait refuser une fois de plus la substitution de leur indemnité forfaitaire par une indemnité administrative pénitentiaire calculée en pourcentage du traitement.

A ce sujet, le S.N.A.P.P. adressait une requête au président de la République, afin qu'il mette tout en œuvre pour que ce que nous considérons comme une injustice envers le P.A., soit réparée avant le vote du budget Justice en automne.

L'intégration de l'I.S.S. dans le traitement, qui touche 89 % des personnels (personnel éducatif, de direction, technique, et de surveillance) représente pour les syndicalistes d'hier, d'aujourd'hui mais aussi de demain, la preuve irréfutable que l'action syndicale, même si elle peut parfois être de très longue haleine, finit toujours par être « payante ».

Devant ce nouvel acquis, espérons également que tous les détracteurs de syndicats qui excellent dans leur dénigrement, seront tout aussi excellents à reconnaître les mérites de tous les militants syndicaux qui, par leur lutte, leur engagement, leur cotisation, bref, leur foi dans le syndicalisme, ont contribué à la prise en compte de cette mesure qui représentera au moment de la retraite un « plus » considérable.

Bernard JANSSENS.

COMMUNIQUE

En raison de la nouvelle numérotation prévue à partir du 25 octobre à 23 heures, nous prions nos lecteurs de bien vouloir tenir compte du changement suivant :

Pour obtenir le S.N.A.P.P., à partir de la province, il faudra composer le : (16-1) 42.61.81.03 poste 75 ou 76.

A cette occasion, nous rappelons que les heures d'ouverture du bureau sont du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 heures et de 13 h 30 à 17 h 30.

Mission et situation administrative des surveillants-orienteurs

Depuis 1982, un certain nombre de surveillants ont été affectés, après avoir reçu une formation d'adaptation, auprès de chacun des directeurs régionaux des services pénitentiaires avec pour mission de réunir, pour chaque détenu faisant l'objet d'une note d'orientation, les éléments permettant d'apprécier leurs aptitudes intellectuelles, manuelles et professionnelles.

Les divers bilans effectués sur l'activité de ces agents ont eu pour résultat de confirmer l'importance de cette fonction.

Il est ainsi apparu très vite que leur rôle ne saurait se limiter à la passation de tests psychotechniques en vue de l'orientation des détenus, ce qui rend nécessaire de définir de manière plus précise leur mission.

Tel est l'objet de la présente instruction qui remplace ce qui était en vigueur à la précédente circulaire du 17 décembre 1982.

1. — LA MISSION DES SURVEILLANTS-ORIENTEURS

1.-1. Le contenu des fonctions des surveillants-orienteurs :

Le rôle du surveillant "orienteur" consiste :

- a) à faire passer et corriger des épreuves psychotechniques ou tests ;
b) à s'entretenir avec les détenus soumis à ces épreuves afin notamment de recueillir leurs demandes en matière de travail et de formation et d'évaluer la validité de leur motivation ;
c) à recueillir les détenus exadmis en fonction de leurs aptitudes.

1.-2. Les occasions d'intervention :

Le surveillant-orienteur doit, en premier lieu, intervenir systématiquement dans les procédures d'élaboration des notices d'orientation mais aussi, exercer des missions

plus ponctuelles en liaison étroite avec d'autres intervenants en milieu carcéral, dans la perspective d'une meilleure sélection des détenus pour la formation professionnelle et le travail.

1.-2.1. La participation à l'élaboration des notices d'orientation :

Le surveillant-orienteur doit intervenir systématiquement lors de l'élaboration de la notice d'orientation des détenus ayant un reliquat de peine à exécuter allant de 2 à 10 années d'incarcération.

Au-dessus de 10 ans, les condamnés sont en effet, en principe, affectés au préalable au Centre national d'orientation ; en-dessous de 2 ans, ils sont en principe maintenus à la maison d'arrêt, sauf pour le directeur régional à procéder à des transferts internes à son région, auquel cas le surveillant-orienteur peut être appelé à intervenir.

Les renseignements portés sur la notice d'orientation ainsi que sur la fiche psychotechnique qui lui est jointe, sont essentielles pour déterminer la future destination légale des détenus. Il convient à cette occasion de cerner le profil professionnel des détenus, de faire apparaître l'intérêt que présenterait une formation professionnelle en indiquant le niveau scolaire, les motivations réelles et les aptitudes de l'intéressé. Le surveillant-orienteur pourra ainsi détecter les personnes ayant une qualification ou une motricité professionnelle et qui désirent effectivement travailler.

Lorsqu'un établissement se trouve momentanément dépourvu de travailleurs sociaux ou que ceux-ci sont indisponibles, le surveillant-orienteur pourra être amené à remplir les rubriques "renseignements sociaux", "socialisation", "apprentissage professionnel" et "travail" à la demande du chef d'établissement.

Il y a lieu de rappeler que les notices d'orientation doivent, après information des différentes rubriques, parvenir à l'Administration

Centrale dans le délai d'un mois. À compter de ce date à partir de laquelle la condamnation devient exécutoire.

1.-2.2. La sélection de détenus avec une finalité plus précise :

De manière ponctuelle, sur la demande de l'Administration Centrale, du directeur régional ou du chef d'établissement de rattachement, le surveillant-orienteur est amené à participer à la sélection de détenus pour des actions précises :

- il peut lui être ainsi demandé de sélectionner des détenus en vue d'accomplir un travail particulier. Les chefs d'établissement ont tout souvent des difficultés pour assurer le service général de leur établissement, après accord du directeur régional responsable, demander aux surveillants-orienteurs, d'assurer la recherche des détenus susceptibles d'être affectés à des travaux professionnels ou tout au moins les aptitudes nécessaires ;
• il peut également lui être demandé de participer à la sélection de détenus en vue de mener une formation professionnelle. Cette intervention est souhaitable pour assurer une bonne mise en place de formations à courts, ainsi pour toutes les formations déjà organisées dans l'ensemble des établissements ;
• il peut enfin être invité à sélectionner des détenus pour tout autre motif particulier ; l'information qu'il est en mesure de fournir apparaît devoir utilement contribuer à la prise de la décision.

L'action des surveillants-orienteurs en matière de travail, comme en matière d'emploi, doit se faire en liaison directe avec les délégués régionaux à la formation des détenus ainsi qu'avec les personnels techniques, les instituteurs et les personnels sociaux-éducatifs.

1.-3. Cadre général d'exercice des fonctions :

a) La mise en place de surveillants spécialisés procède de la volonté d'assurer, par la mise en oeuvre d'une technique rationnelle, une meilleure connaissance des aptitudes des détenus sur le plan intellectuel, manuel et professionnel, ainsi que de leur motivation, et de permettre une sélection mieux adaptée tant en quantité qu'en qualité aux besoins de la formation et du travail. Il convient en particulier, avec le concours des intéressés, par une active prospection locale, d'organiser, dans une optique nationale, d'arriver à alimenter les sections de formation professionnelle et d'occuper sans retard, et avec la plus grande efficacité, les postes de travail.

b) Les compétences acquises par ces agents, à l'occasion de la formation spécialisée dont ils ont bénéficié, doivent être en conséquence utilisées aussi souvent qu'il est nécessaire. Pour ce faire, l'ensemble des intervenants en matière de formation professionnelle et d'action socio-éducative, doivent être informés de la présence d'un ou de plusieurs surveillants-orienteurs sur leur région et de la possibilité de faire appel à eux après accord du directeur régional dont ils dépendent.

Aussi, je vous demande d'assurer une large diffusion de précises et des instructions qui comportent, en annexe, la liste des établissements où ont été affectés des surveillants-orienteurs.

De son côté, le surveillant-orienteur doit être à même de répondre au plus grand nombre de demandes et de la manière la plus efficace.

(Suite page 4)

ANGERS

Nous avons tous connu ou subi un jour ou l'autre, un premier surveillant, un surveillant-chef ou un chef d'établissement dont le principe absolu était de ne jamais faire de compliments. Principe vieux entre tous mais qui n'a certes pas fait ses preuves.

Étrange méthode en vérité que de ne jamais dire "c'est bien", il est possible que sur certains caractères bien trempés (ou indifférents) cette méthode reste sans effet.

L'agent qui ne voit jamais ses efforts récompensés d'un encouragement, d'une approbation ou d'une quelconque marque de satisfaction de ses supérieurs se désintéressera vite d'un travail qui "apparemment" n'intéresse personne.

Il n'y a pas que l'argent qui encourage et motive les hommes ; il y a aussi les mots et le respect d'autrui.

Ceux qui ne savent jamais dire "c'est bien" se croient en quelque sorte irresponsables ou bien manqués-ils à ce point d'humanité qu'ils pensent avoir sous leurs ordres des robots ? Il ne me semble pas qu'il y ait de réponse à ces questions.

Ces refus d'encourager est tellement dépassé, qu'il est injustifiable.

Il ne s'agit pas de s'exister devant le moindre effort, loin de moi cette idée ; l'exercice dans ce sens serait aussi stupide. Il suffit simplement de savoir reconnaître et apprécier les efforts faits autour de soi.

Que tous ceux qui ont "naïvement" qu'il est préférable de ne pas faire de compliments se disent que pas d'encourager c'est bien souvent décourager.

Et qu'ils en fassent leur profit.

Un permanent régional, Paul RICAUD.

MELUN C.P.

Concertation et volonté

Depuis bien des années, nous déplorons dans notre administration la manque de concertation dans les directions locales, pourtant la concertation est nécessaire.

Ainsi, au centre pénitentiaire de Melun, nous avons toujours revendiqué en priorité, des conditions de travail, afin de nous permettre d'assumer nos tâches quotidiennes. En effet, comment assurer celles-ci, si le minimum ne nous est pas fourni, que ce soit pour le personnel de surveillance ou administratif.

Un exemple : la salle de garde. Beaucoup d'établissements en disposent, et selon la prison, elle présente toutes les commodités, ou alors a contrario, elle peut être une pièce, sale, non aérée, insalubre, où pourtant les surveillants se restaurent, se reposent, se distraient, d'où un bon nombre de désagréments lorsque les W.C. se trouvent dans cette même pièce.

Cette salle était une de nos revendications locales prioritaires, et malgré bien des interventions de la part de nos collègues, nous n'avions pu obtenir que ce soit, nous attendions toujours. Oh, bien sûr, nous avions des promesses, ce sera fait.

Quand ? Peut-être bientôt...

Au début du mois de mai, le mieux allait grandissant au sujet de cette salle. Le 16 du même mois, un membre du bureau F.N.P.P.J. et le responsable du S.N.A.P.P. déclaraient en commun accord avec les personnels, d'entamer un mouvement revendicatif, prévoyant qu'aucun surveillant

ne rentrerait dans cette salle, tant qu'un accord nous donnant une date précise de rénovation ne nous serait donné. Nous sommes bien sûr, très vifs et sévères. Bien que ce mouvement soit passif, il allait déclencher néanmoins des pressions telles que pressions de toutes formes, questionnaires sur le personnel, ainsi que des menaces à peine voilées (sans vert) sur le secrétaire du S.N.A.P.P.

Nous avons pu remarquer à cette occasion, le zèle déployé par certains gradés. Malgré cela, les surveillants tenaient bon. Nous passions la nuit ou plutôt notre temps de piquet dans le chemin de ronde, devant sur quantité de choses. Bernard Janssens était venu, il nous assura de son soutien total.

Le 18 mai, la C.O.G.T. nous apportait son aide. F.O. le samedi 21 mai. Dès lors, les conditions étant réunies, nous essayions d'obtenir une réunion avec la direction de façon à lui exposer nos points de vue sur la salle de garde, en vain !

Pas de réunion tant qu'il y aurait mouvement. Nous demandions donc aux représentants nationaux F.N.P.P.J., C.G.T. et S.N.A.P.P. d'intervenir auprès de l'Administration Pénitentiaire. Bien entendu, nous ne cessions pas notre mouvement pour autant, et nous faisons parvenir plusieurs motions auprès des autorités locales, régionales et nationales.

Le 23 mai, soit 6 jours après le début du mouvement passif (suivi à 100 %), l'intersyndicale obtenait sa réunion, et la salle serait renouvelée en cours de mouvement.

Le 29 mai, soit 6 jours après le début du mouvement passif (suivi à 100 %), l'intersyndicale obtenait sa réunion, et la salle serait renouvelée en cours de mouvement.

Le 18 septembre 1985, avait lieu l'inauguration de la nouvelle salle de garde. Nous pouvons sans prétention d'aucune sorte, affirmer que le C.P. de Melun possède aujourd'hui une salle de garde que nous souhaiterions à beaucoup d'autres collèges.

A de nombreuses reprises d'ailleurs, Bernard Janssens n'a pas été sans évoquer les conditions de travail des surveillants par rapport aux surveillants qui, selon lui, ne pourraient admettre certaines pratiques exercées ici.

Sur un autre plan, nous avons également évoqué par rapport au directeur, le problème du service des agents qui, au dire de notre secrétaire général, est archaïque.

Outre, il ne pouvait comprendre comment la première surveillance affectée à ce poste pouvait travailler dans les conditions actuelles. Il faut savoir en effet, que cette personne à qui incombait la lourde charge de service du personnel, travaillait dans un bureau exigü à présent, de quatre autres personnes et ce, avec un va-et-vient continu.

Il pu constater également le manque évident du nombre d'agents qui est pallié (heureusement), par des élèves. On peut se demander ce qui arrive le jour où des élèves ne seront plus affectés chez nous.

Une seule surveillance destinée au service magasin cantine ne peut assumer ses nombreuses tâches sans se passer d'un cuisinier qui lui, apporte heureusement une aide. Là aussi, nous avons fait prendre conscience au directeur qu'il lui fallait trouver une solution qui représente la préparation et la distribution de toute la cantine du centre pénitentiaire de Rennes, un poste supplémentaire ne serait pas de trop.

De très nombreuses autres revendications ont été émises ce jour-là et, si pour partie nous avons eu l'assurance que certaines d'entre elles seraient réalisées dans quelque temps, un goût amer

Restait en attendant que nous ne rentrerions pas dans la boucle, nous sommes intervenus tel que l'allègement du service de nuit, le téléphone plus accessible, les moyens de sécurité neufs et ont permis d'être en peu nos conditions de travail, il reste néanmoins, encore beaucoup de réalisations à effectuer.

Bien que l'on oublie assez facilement que nous sommes l'unique centrale de femmes, il n'en reste pas moins exact que les problèmes liés à cet établissement sont bien réels, et que nous, syndicalistes, avons bien la ferme intention de les faire aboutir.

Je ne serais pas inconsciente au point de dire "tout, tout de suite" mais, profitant de la rénovation de l'établissement, j'ai cru bon de faire venir notre secrétaire général afin qu'il soutienne non seulement nos revendications sur le plan local, mais aussi qu'il puisse intervenir en notre faveur auprès de la direction de l'Administration Pénitentiaire.

La Secrétaire locale, M.A. HOREL.

LES NOS

S'il est vrai qu'une partie des revendications intéressant les personnels tels que l'allègement du service de nuit, le téléphone plus accessible, les moyens de sécurité neufs et ont permis d'être en peu nos conditions de travail, il reste néanmoins, encore beaucoup de réalisations à effectuer.

Bien que l'on oublie assez facilement que nous sommes l'unique centrale de femmes, il n'en reste pas moins exact que les problèmes liés à cet établissement sont bien réels, et que nous, syndicalistes, avons bien la ferme intention de les faire aboutir.

Je ne serais pas inconsciente au point de dire "tout, tout de suite" mais, profitant de la rénovation de l'établissement, j'ai cru bon de faire venir notre secrétaire général afin qu'il soutienne non seulement nos revendications sur le plan local, mais aussi qu'il puisse intervenir en notre faveur auprès de la direction de l'Administration Pénitentiaire.

En effet, si la modernisation de notre établissement est nécessaire (nous ne pouvons que nous associer pleinement à cette restructuration), il restait toutefois des points non prévus par nos nous, méritaient d'être soulevés.

Nous avons donc demandé que des interphones soient prévus aux entrées "clés", telles que porte n° 1 et n° 2, ainsi que dans le bureau des gradés et du parloir ; que les vestiaires hommes et femmes fassent également partie de la rénovation en cours ; que nous sommes soient mises dans la "salle télévision centre accueil", ainsi que dans les cours de promenade des détenus. De plus, en ce qui concerne les promenades, notre secrétaire général s'est montré choqué qu'aucun local (genre guérite ou autre), ne soit en place dans cette cour afin de permettre à la surveillance affectée à ce poste de se mettre à l'abri des intempéries.

A de nombreuses reprises d'ailleurs, Bernard Janssens n'a pas été sans évoquer les conditions de travail des surveillants par rapport aux surveillants qui, selon lui, ne pourraient admettre certaines pratiques exercées ici.

Sur un autre plan, nous avons également évoqué par rapport au directeur, le problème du service des agents qui, au dire de notre secrétaire général, est archaïque.

Outre, il ne pouvait comprendre comment la première surveillance affectée à ce poste pouvait travailler dans les conditions actuelles. Il faut savoir en effet, que cette personne à qui incombait la lourde charge de service du personnel, travaillait dans un bureau exigü à présent, de quatre autres personnes et ce, avec un va-et-vient continu.

Il pu constater également le manque évident du nombre d'agents qui est pallié (heureusement), par des élèves. On peut se demander ce qui arrive le jour où des élèves ne seront plus affectés chez nous.

Une seule surveillance destinée au service magasin cantine ne peut assumer ses nombreuses tâches sans se passer d'un cuisinier qui lui, apporte heureusement une aide. Là aussi, nous avons fait prendre conscience au directeur qu'il lui fallait trouver une solution qui représente la préparation et la distribution de toute la cantine du centre pénitentiaire de Rennes, un poste supplémentaire ne serait pas de trop.

De très nombreuses autres revendications ont été émises ce jour-là et, si pour partie nous avons eu l'assurance que certaines d'entre elles seraient réalisées dans quelque temps, un goût amer

Restait en attendant que nous ne rentrerions pas dans la boucle, nous sommes intervenus tel que l'allègement du service de nuit, le téléphone plus accessible, les moyens de sécurité neufs et ont permis d'être en peu nos conditions de travail, il reste néanmoins, encore beaucoup de réalisations à effectuer.

Bien que l'on oublie assez facilement que nous sommes l'unique centrale de femmes, il n'en reste pas moins exact que les problèmes liés à cet établissement sont bien réels, et que nous, syndicalistes, avons bien la ferme intention de les faire aboutir.

Je ne serais pas inconsciente au point de dire "tout, tout de suite" mais, profitant de la rénovation de l'établissement, j'ai cru bon de faire venir notre secrétaire général afin qu'il soutienne non seulement nos revendications sur le plan local, mais aussi qu'il puisse intervenir en notre faveur auprès de la direction de l'Administration Pénitentiaire.

En effet, si la modernisation de notre établissement est nécessaire (nous ne pouvons que nous associer pleinement à cette restructuration), il restait toutefois des points non prévus par nos nous, méritaient d'être soulevés.

Nous avons donc demandé que des interphones soient prévus aux entrées "clés", telles que porte n° 1 et n° 2, ainsi que dans le bureau des gradés et du parloir ; que les vestiaires hommes et femmes fassent également partie de la rénovation en cours ; que nous sommes soient mises dans la "salle télévision centre accueil", ainsi que dans les cours de promenade des détenus. De plus, en ce qui concerne les promenades, notre secrétaire général s'est montré choqué qu'aucun local (genre guérite ou autre), ne soit en place dans cette cour afin de permettre à la surveillance affectée à ce poste de se mettre à l'abri des intempéries.

En effet, si la modernisation de notre établissement est nécessaire (nous ne pouvons que nous associer pleinement à cette restructuration), il restait toutefois des points non prévus par nos nous, méritaient d'être soulevés.

Nous avons donc demandé que des interphones soient prévus aux entrées "clés", telles que porte n° 1 et n° 2, ainsi que dans le bureau des gradés et du parloir ; que les vestiaires hommes et femmes fassent également partie de la rénovation en cours ; que nous sommes soient mises dans la "salle télévision centre accueil", ainsi que dans les cours de promenade des détenus. De plus, en ce qui concerne les promenades, notre secrétaire général s'est montré choqué qu'aucun local (genre guérite ou autre), ne soit en place dans cette cour afin de permettre à la surveillance affectée à ce poste de se mettre à l'abri des intempéries.

A de nombreuses reprises d'ailleurs, Bernard Janssens n'a pas été sans évoquer les conditions de travail des surveillants par rapport aux surveillants qui, selon lui, ne pourraient admettre certaines pratiques exercées ici.

Sur un autre plan, nous avons également évoqué par rapport au directeur, le problème du service des agents qui, au dire de notre secrétaire général, est archaïque.

Outre, il ne pouvait comprendre comment la première surveillance affectée à ce poste pouvait travailler dans les conditions actuelles. Il faut savoir en effet, que cette personne à qui incombait la lourde charge de service du personnel, travaillait dans un bureau exigü à présent, de quatre autres personnes et ce, avec un va-et-vient continu.

Il pu constater également le manque évident du nombre d'agents qui est pallié (heureusement), par des élèves. On peut se demander ce qui arrive le jour où des élèves ne seront plus affectés chez nous.

Une seule surveillance destinée au service magasin cantine ne peut assumer ses nombreuses tâches sans se passer d'un cuisinier qui lui, apporte heureusement une aide. Là aussi, nous avons fait prendre conscience au directeur qu'il lui fallait trouver une solution qui représente la préparation et la distribution de toute la cantine du centre pénitentiaire de Rennes, un poste supplémentaire ne serait pas de trop.

De très nombreuses autres revendications ont été émises ce jour-là et, si pour partie nous avons eu l'assurance que certaines d'entre elles seraient réalisées dans quelque temps, un goût amer

Restait en attendant que nous ne rentrerions pas dans la boucle, nous sommes intervenus tel que l'allègement du service de nuit, le téléphone plus accessible, les moyens de sécurité neufs et ont permis d'être en peu nos conditions de travail, il reste néanmoins, encore beaucoup de réalisations à effectuer.

Bien que l'on oublie assez facilement que nous sommes l'unique centrale de femmes, il n'en reste pas moins exact que les problèmes liés à cet établissement sont bien réels, et que nous, syndicalistes, avons bien la ferme intention de les faire aboutir.

Je ne serais pas inconsciente au point de dire "tout, tout de suite" mais, profitant de la rénovation de l'établissement, j'ai cru bon de faire venir notre secrétaire général afin qu'il soutienne non seulement nos revendications sur le plan local, mais aussi qu'il puisse intervenir en notre faveur auprès de la direction de l'Administration Pénitentiaire.

En effet, si la modernisation de notre établissement est nécessaire (nous ne pouvons que nous associer pleinement à cette restructuration), il restait toutefois des points non prévus par nos nous, méritaient d'être soulevés.

Nous avons donc demandé que des interphones soient prévus aux entrées "clés", telles que porte n° 1 et n° 2, ainsi que dans le bureau des gradés et du parloir ; que les vestiaires hommes et femmes fassent également partie de la rénovation en cours ; que nous sommes soient mises dans la "salle télévision centre accueil", ainsi que dans les cours de promenade des détenus. De plus, en ce qui concerne les promenades, notre secrétaire général s'est montré choqué qu'aucun local (genre guérite ou autre), ne soit en place dans cette cour afin de permettre à la surveillance affectée à ce poste de se mettre à l'abri des intempéries.

A de nombreuses reprises d'ailleurs, Bernard Janssens n'a pas été sans évoquer les conditions de travail des surveillants par rapport aux surveillants qui, selon lui, ne pourraient admettre certaines pratiques exercées ici.

Sur un autre plan, nous avons également évoqué par rapport au directeur, le problème du service des agents qui, au dire de notre secrétaire général, est archaïque.

Outre, il ne pouvait comprendre comment la première surveillance affectée à ce poste pouvait travailler dans les conditions actuelles. Il faut savoir en effet, que cette personne à qui incombait la lourde charge de service du personnel, travaillait dans un bureau exigü à présent, de quatre autres personnes et ce, avec un va-et-vient continu.

Il pu constater également le manque évident du nombre d'agents qui est pallié (heureusement), par des élèves. On peut se demander ce qui arrive le jour où des élèves ne seront plus affectés chez nous.

Une seule surveillance destinée au service magasin cantine ne peut assumer ses nombreuses tâches sans se passer d'un cuisinier qui lui, apporte heureusement une aide. Là aussi, nous avons fait prendre conscience au directeur qu'il lui fallait trouver une solution qui représente la préparation et la distribution de toute la cantine du centre pénitentiaire de Rennes, un poste supplémentaire ne serait pas de trop.

De très nombreuses autres revendications ont été émises ce jour-là et, si pour partie nous avons eu l'assurance que certaines d'entre elles seraient réalisées dans quelque temps, un goût amer

Restait en attendant que nous ne rentrerions pas dans la boucle, nous sommes intervenus tel que l'allègement du service de nuit, le téléphone plus accessible, les moyens de sécurité neufs et ont permis d'être en peu nos conditions de travail, il reste néanmoins, encore beaucoup de réalisations à effectuer.

Fiche technique concernant

les infections à virus L.A.V.

La découverte du virus L.A.V. considéré comme l'agent causal du Sida puis la mise au point de tests sérologiques de dépistage des anticorps contre ce virus ont permis de mieux définir la pathologie induite par ce virus.

Le problème du dépistage systématique des anticorps anti-L.A.V. dans les établissements pénitentiaires a été soulevé récemment, comme il l'a été dans d'autres institutions (centres de soins pour toxicomanes). Ce dépistage n'aurait pas justifié.

En effet, en l'état actuel des connaissances, il n'entraîne pas d'action thérapeutique.

Les renseignements qu'il apporte sont très relatifs. Le test positif indique seulement qu'une personne a été en contact avec le virus. Il est d'ailleurs possible qu'une personne infectée, si l'examen a été réalisé peu de temps après l'infection (l'apparition d'une séro-positivité survient 3 à 6 semaines après l'infection).

Au surplus, on ne peut exclure une contamination qui surviendrait après la réalisation du test. Pour cette raison, les centres de transfusion testent chaque prélèvement de sang effectué. Un résultat négatif isolé qui n'a que la valeur d'un instantané ne constituerait qu'une fausse sécurité.

Les infections à virus L.A.V. peuvent se présenter sous diverses formes :

- le Sida est défini par un cancer de la peau (Sarcome de Kaposi) ou la survenue d'infections à germes opportunistes ;
— le para-sida ou Arc est un syndrome bénin qui précède parfois l'apparition du Sida. Il est défini par différents signes cliniques, en particulier des polyadénopathies ;
— les porteurs sains du virus peuvent présenter des déficits immunitaires transitoires, ou même aucun symptôme.

Sur le plan pratique se pose la question de contamination par l'entourage : personnel et codétenu. Les différents publications, en particulier celles du professeur Montagnier de l'Institut Pasteur concernant cette infection virale, permettent d'aboutir aux conclusions suivantes :

- le mode de contamination apparaît étroitement lié à la transmission de sang d'un individu à un autre, ce qui explique la survenue de cas chez les hémophiles transfusés par l'intensiviste de seringue souillées, et aux rapports sexuels ;
— à la différence de l'hépatite virale B la contamination par la salive n'est pas démontrée. Elle ne justifie donc pas de précautions telles que les couvrets à usage unique ;
— dans les contacts de la vie quotidienne, le respect des règles d'hygiène suffit amplement à éviter tout risque de contamination par le virus du Sida, beaucoup moins contagieux que celui de l'hépatite B.

Le personnel de surveillance peut être exposé à l'occasion d'auto-matulations ou d'accidents, à des contacts avec du sang. Il importe alors d'appliquer dans tous ces cas des mesures d'hygiène générale suivantes : lavage des mains, désinfection immédiate des

plaies ou des écorchures, nettoyage et désinfection des surfaces souillées à l'eau de Javel diluée au 1/10. Il est inutile d'utiliser une désinfection au formol. L'utilisation d'équipement du type masque, blouse jetable, gant de protection ne se justifie pas.

Les interprétations mythiques à l'égard de cette infection virale conduisent parfois les personnels non avertis à des réactions de rejet des personnes porteuses du virus, même dans les cas où à l'évidence elles ne sont pas malades. Il est donc nécessaire, afin de déramatiser l'aspect mythique de l'infection à l'égard de l'adopté une attitude en rapport avec la réalité du risque, de procéder de la façon suivante :

- informer le personnel infirmier et le personnel de surveillance du mode de contamination. Il n'y a pas de risque de propagation de l'infection virale à ces personnes. Aucune séroconversion n'a été notée dans de récentes études américaines portant sur plusieurs centaines de membres du personnel infirmier aller visiter des accidents de travail au contact de patients atteints de Sida (piqûres, injection de sécrétion, etc.) ;
— informer les détenus sur les modalités de transmission de l'infection virale. Cette information évitera peut-être qu'une personne infectée transmette la maladie en prison ou après sa sortie ;
— l'isolement des malades ou des personnes séropositives dans la vie quotidienne n'est pas justifié ;
— l'isolement de la raison d'isolement évitera peut-être qu'une personne infectée transmette la maladie en prison ou après sa sortie ;
— l'isolement des malades ou des personnes séropositives dans la vie quotidienne n'est pas justifié ;
— la médication de la raison d'isolement évitera peut-être qu'une personne infectée transmette la maladie en prison ou après sa sortie ;
— l'isolement des malades ou des personnes séropositives dans la vie quotidienne n'est pas justifié ;
— la médication de la raison d'isolement évitera peut-être qu'une personne infectée transmette la maladie en prison ou après sa sortie ;
— l'isolement des malades ou des personnes séropositives dans la vie quotidienne n'est pas justifié ;
— la médication de la raison d'isolement évitera peut-être qu'une personne infectée transmette la maladie en prison ou après sa sortie ;

Les recommandations suivantes sont conseillées au personnel soignant qui est conduit à pratiquer des prélèvements sanguins chez les sujets porteurs :

- prendre garde à ne pas se blesser avec des instruments pointus ou tranchants contaminés par des substances potentiellement infectieuses ;
— porter des gants pour effectuer les prises de sang ;
— se laver les mains soigneusement dès qu'elles sont contaminées par du sang ;
— mettre une pastille rouge sur les échantillons sanguins et autres prélèvements à poser chez les laboratoriens prennent des précautions lors des manipulations ;
— placer le prélèvement dans un conteneur à poignées étanches et prévu uniquement à cet usage.

Les recommandations qui précèdent sont préconisées par prudence et concernent également le risque lié à l'hépatite virale B et aux autres hépatites.

Exception à la rigueur

(Suite de la première page)

Des crédits sont alloués afin de moderniser le C.P. de Rennes, le quartier haut La Santé, les cuisines de Fresnes, la M.A. de Lyon-Perrache et le C.D.S. de Liancourt.

L'enveloppe pour l'acquisition de logements de fonction, élément capital dans l'amélioration des conditions de travail du personnel est en augmentation de 10 millions de francs.

Comme chacun peut le constater, un effort particulier a donc été réalisé sur ce chapitre. Cependant, nous remarquerons aussi que si cette cadence est respectée pour les années futures, il faudra 20 ans au minimum pour rénover les établissements pénitentiaires vétustes et inadaptes. Encore que d'ici 20 ans, d'autres prises seront également considérées comme des bâtiments périmés...

En matière de rémunérations, en dehors de la prise en compte de l'I.S.S. pour le calcul de la retraite ainsi que les éventuelles augmentations de la fonction publique (non encore négociées à ce jour) 1986 ne verra que la revalorisation des indemnités suivantes :

— indemnité horaire pour travail et jours fériés (+ 7,1 %) = 2.40 F à 3,37 F ;

— indemnités forfaitaires de sujétions aux commis A.A.P., sténo, A.T.B., A.B. (+ 7,1 %) = 2812 F à 3011 F par an).

— indemnités de gestion aux comptables (+ 7,1 %).

De ces différentes explications, il en ressort que ce budget est globalement positif en ce qui concerne la pénitentiaire pour 1986 comparé aux années précédentes. Nous nous apercevons toutefois, et c'est contraire, que nous n'avons pas toujours suffisamment les moyens financiers pour permettre la modernisation de nos prisons ainsi que de son renouvellement d'une part, ou de faire face aux carences d'effectifs tant en P.A., P.S. ainsi que P.T. d'autre part.

Certes, on peut toujours rétorquer : que peuvent faire les organisations syndicales face à ce constat ? Je répondrai tout simplement, s'engager encore un peu plus dans la lutte.

(Suite page 4)

Le Secrétaire local, Réginald LESUR.

ROUEN

Un camarade surveillant a failli, en date du 3 septembre 1985, et dans l'exercice de ses fonctions, passer de vie à trépas et ce, près d'une semaine avant la cérémonie de son mariage.

Certes, nous savons tous et toutes que notre profession comporte des risques, mais il est tout aussi vrai également que les risques qu'on y a, il est impératif de se donner les moyens pour les limiter. Or, à la lecture des faits ci-dessus, chacun pourra se rendre compte que cela n'a pas été le cas à Rouen. Et pourtant, depuis 1972, notre organisation syndicale tire la sonnette d'alarme sur ce sujet...

Il est un peu plus de 10 heures lorsque les faits se produisent. Une Renault 18, fausement immatriculée, volée et accidentée au niveau de la

Mission et situation administrative des surveillants-orienteurs

(Suite de la page 2)

judicieuse, en soumettant à l'autorité responsable les éléments d'information en sa possession et le résultat des épreuves qu'il aura fait passer.

1.3.2. Le domaine d'intervention :

Le rôle du surveillant-orienteur n'est pas de prendre des décisions. Il ne saurait en effet se substituer à ceux qui ont la responsabilité de décider de l'affectation d'un détenu, de son classement ou de son inscription à une formation professionnelle.

Ses attributions ne doivent empiéter en aucune manière sur celles qui appartiennent en propre à toutes les autres catégories d'agents en service dans les établissements ou les directions régionales, en particulier ceux qui ont un rôle à jouer en matière d'enseignement, formation professionnelle, travail pénal ou action socio-éducative en général.

Elles doivent, par contre, s'exercer en pleine collaboration avec tous les intervenants institutionnels.

Son rôle consiste à apporter des éléments d'information permettant une prise de décision en meilleure connaissance de cause.

Même s'il ne dispose pas d'un pouvoir de décision, il n'en demeure pas moins qu'il doit remplir un rôle actif, ce qui implique une parfaite connaissance des formations et des activités professionnelles menées dans les différents établissements pénitentiaires afin d'être en mesure d'informer et de conseiller utilement les détenus en leur faisant découvrir les possibilités d'utiliser efficacement leur séjour en détention.

Cette fonction d'information, tant auprès des chefs d'établissements que des détenus, doit permettre d'optimiser les dispositifs de formation et tout particulièrement ceux d'Ecrouvés, d'Oermingen et de Loos.

Il convient enfin de rappeler que le surveillant-orienteur doit veiller à ne prendre, en aucun cas, des engagements vis-à-vis des détenus.

II. — LA SITUATION DU SURVEILLANT-ORIENTEUR

2.1. Situation administrative :

2.1.1. Autorité hiérarchique :

a) tout en étant rattachés administrativement à un établissement donné, les surveillants-orienteurs sont mis à la disposition des directeurs régionaux dont ils dépendent sur le plan fonctionnel.

Il appartient donc à ces derniers de déterminer, à l'intérieur du cadre tracé dans la présente note, les conditions effectives dans lesquelles les intéressés exercent leurs fonctions et en particulier de préciser leur position dans l'établissement auquel ils sont rattachés, ainsi que les modalités de leurs interventions dans les autres établissements.

Les directeurs régionaux devront en conséquence déterminer avec les surveillants-orienteurs et les chefs d'établissements concernés, le mode de fonctionnement le plus rationnel possible.

b) Si le directeur régional peut déléguer à l'un de ses adjoints cette mission, il importe cependant qu'il suive régulièrement l'activité des surveillants-orienteurs placés sous son autorité.

2.1.2. Position dans l'établissement de rattachement :

a) Intégration organique :

Le surveillant-orienteur est membre, à part entière, de l'effectif de l'établissement auquel il est rattaché et poursuit sa carrière dans les mêmes conditions.

Il est soumis à la discipline et à l'organisation interne de l'établissement, ainsi qu'au pouvoir hiérarchique du chef de ce dernier, dans toutes les circonstances et dans tous les domaines où il ne dépend pas du directeur régional.

En cas de difficulté, il appartient au directeur régional, en liaison s'il y a lieu avec l'administration centrale, de régler les problèmes susceptibles de se poser.

b) Autonomie fonctionnelle :

Le surveillant-orienteur ne doit se voir imposer aucune tâche ni contrainte qui fasse obstacle au bon exercice de sa fonction.

En cas de disponibilité, il pourra cependant se voir confier une charge administrative au sein de l'établissement de rattachement (telle que la participation à la gestion du greffe).

Sous le contrôle du directeur régional, il organise son travail. Il est responsable de la garde et de l'entretien de son matériel.

2.2. Exercice de la fonction :

a) Tenu de travail :

Le surveillant-orienteur exerce ses activités en tenue civile et bénéficie à ce titre d'une indemnité correspondant à la valeur de l'uniforme de surveillant.

b) Horaires et congés :

Les horaires et les congés sont fixés par le directeur régional, étant précisé que la fonction de surveillant-orienteur doit être considérée comme un poste fixe.

c) Lieu et moyens de travail :

Il est impératif que le surveillant-orienteur (ou les surveillants-orienteurs lorsqu'ils sont plusieurs dans un même établissement), dispose d'un local contenant le mobilier nécessaire à son travail de rédaction (bureaux et armoires fermant à clé) et qu'il soit mis en mesure de procéder aux tests et entretiens avec les détenus hors la présence de tiers.

Le surveillant-orienteur est doté par l'Administration centrale, pour le temps où il exerce ses fonctions, d'un matériel psychotechnique comportant une batterie de tests. Il doit pouvoir obtenir de l'établissement auquel il est rattaché les fournitures courantes nécessaires à son travail, notamment pour écrire, ou pour communiquer avec l'extérieur, dans les mêmes conditions que les autres agents exerçant des fonctions comparables. Il doit notamment être en mesure d'accéder au réseau téléphonique pour les besoins de son activité.

d) Entretiens avec les détenus :

Ils s'effectuent librement, en tête-à-tête.

Si le passage de tests n'est pas subordonné à l'accord préalable du détenu, cet exercice qui suppose un minimum de coopération ne peut faire l'objet d'une mesure de contrainte en cas de refus. Le refus du détenu de passer les tests ne saurait constituer en soi une faute justifiant une sanction disciplinaire sauf bien entendu si ce

refus s'exprime sous une forme de nature à constituer une infraction disciplinaire.

e) Déplacements :

Leur nombre et leur fréquence doivent être fixés par le directeur régional. L'ensemble des détenus condamnés à une peine allant de 2 ans à 10 ans d'emprisonnement devant être testé, certains surveillants-orienteurs seront amenés à se déplacer régulièrement. Cela rend souhaitable que les directeurs régionaux prévoient une ligne budgétaire pour permettre ces déplacements qui devront être rationalisés.

Le surveillant-orienteur en déplacement doit se voir attribuer la disposition d'un local pour entendre les détenus et le cas échéant, toutes autres facilités pratiques nécessaires.

f) Information des surveillants-orienteurs :

Il y aura lieu d'associer le plus souvent possible les surveillants-orienteurs aux réunions régionales portant sur les formations et les activités mises en place dans leur région et de leur donner toutes facilités pour exercer leurs activités en liaison avec les centres d'A.F.P.A.

2.3. Contrôle de leurs activités :

Afin de permettre de faire le point sur leurs activités, les surveillants-orienteurs doivent adresser tous les trimestres au bureau de l'individualisation et des régimes de détention, sous couvert du directeur régional, un état faisant apparaître le nombre de détenus examinés et distinguant les entretiens liés à des notices d'orientation de ceux effectués en vue d'une formation professionnelle ou d'une sélection pour un poste de travail.

Ces rapports d'activité doivent de plus préciser la nature et le nombre d'interventions qu'ils ont été amenés à réaliser en dehors des notices d'orientation (participation à des sélections ponctuelles, mises en place de modules de première orientation, etc.).

Vous voudrez bien assurer à la présente circulaire la plus large diffusion possible et tout particulièrement auprès de chacun des fonctionnaires susceptibles d'être concernés par l'activité des surveillants-orienteurs : responsables de la formation professionnelle, de l'emploi en détention, socio-éducatifs, instituteurs, surveillants-chefs et gradés.

Le Directeur
de l'Administration
Pénitentiaire,
Myriam EZRATY.

Ne détruisez pas votre journal passez-le à un collègue
Merci.

NOTE DE SERVICE

OBJET. — Modification de la carrière des fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle I (catégorie D).

Je vous informe que le décret n° 85-878 du 7 août 1985 (« Journal Officiel » du 23 août 1985) a modifié le déroulement de la carrière des fonctionnaires titulaires d'un grade classé dans l'échelle I de rémunération.

Désormais, l'échelle I comportera 10 échelons au lieu de 9 et la durée de la carrière sera ramenée à 24 ans (25 ans auparavant). La grille indiciaire a également été modifiée. Ainsi les corps d'agents de bureau et d'agents de service auront la même carrière que ceux appartenant à la catégorie C (groupes de rémunération III, IV, V, VI et VII).

Le bureau du personnel et des statuts a procédé au reclassement des fonctionnaires concernés et les projets d'arrêté concrétisant cette mesure à compter du 1^{er} juillet 1985 sont actuellement soumis au visa de M. le Contrôleur financier.

Ce reclassement a été effectué conformément au tableau annexé à la présente note.

J'ajoute que dans la situation nouvelle les avancements d'échelons ont été prononcés jusqu'au 31 décembre 1985.

Vous voudrez bien en aviser les personnels placés sous votre autorité.

Le chef de bureau du Personnel et des Statuts,
Signé : F. ANTONINI.

Reclassement des fonctionnaires de la catégorie D

Article 3 du décret n° 85-874 du 7 août 1985

Situation ancienne dans l'échelle I			Situation nouvelle dans l'échelle I à compter du 1 ^{er} juillet 1985			
Echelons	Ind. maj.	Durée moy.	Echel.	Ancienneté	Ind. maj.	Durée moy.
1 ^{er}	211 ⁽¹⁾	1 an	1 ^{er}	ancien. acquise	215	1 an
2 ^e	219	2 ans	2 ^e	ancien. acquise	220	2 ans
3 ^e avant 2 ans ...	225	3 ans	3 ^e	Ancien. acquise	226	2 ans
3 ^e après 2 ans ...	225	3 ans	4 ^e	ancien. acquise dim. de 2 ans	232	2 ans
4 ^e avant 1 an ...	230	3 ans	4 ^e	ancien. acquise maj. de 1 an	232	2 ans
4 ^e après 1 an ...	230	3 ans	5 ^e	ancien. acquise dim. de 1 an	237	3 ans
5 ^e avant 1 an ...	235	4 ans	5 ^e	ancien. acquise major. de 2 ans	237	3 ans
5 ^e après 1 an ...	235	4 ans	6 ^e	ancien. acquise dim. de 1 an	244	3 ans
6 ^e avant 3 ans ...	245	4 ans	7 ^e	ancien. acquise	250	3 ans
6 ^e après 3 ans ...	245	4 ans	8 ^e	ancien. acquise dim. de 3 ans	254	4 ans
7 ^e avant 3 ans ...	254	4 ans	8 ^e	ancien. acquise major. de 1 an	254	4 ans
7 ^e après 3 ans ...	254	4 ans	9 ^e	ancien. acquise dim. de 3 ans	259	4 ans
8 ^e avant 3 ans ...	259	4 ans	9 ^e	ancien. acquise major. de 1 an	259	4 ans
8 ^e après 3 ans ...	259	4 ans	10 ^e	ancien. acquise dim. de 3 ans	264	
9 ^e	264	—	10 ^e	ancien. acquise maj. de 1 an	264	

(1) 213 à compter du 1^{er} janvier 1985.
215 à compter du 1^{er} juillet 1985.

LETTRE ADRESSEE AU PREMIER MINISTRE A L'ISSUE DE LA REUNION DU 24 SEPTEMBRE 1985 PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES S.N.A.P.P., C.F.T.C., C.G.T., C.F.D.T. S.A.P.P. (F.A.J.), F.O.C.P.A., F.N.P.P.J.

M. Laurent FABIUS
Premier Ministre
Hôtel Matignon
57, rue de Varenne
75700 Paris

Monsieur le Premier Ministre,

Le gouvernement vient de décider le principe de la prise en compte de l'I.S.S. des personnels pénitentiaires pour le calcul de leur pension de retraite.

Il s'agit là d'un acquis qui est le résultat de nombreuses années de lutte des personnels. Il leur restera toujours par l'action à améliorer les modalités retenues pour cette prise en compte, unilatéralement d'ailleurs et qui sont plus défavorables que celles prévues pour les personnels de police et de gendarmerie.

Mais le gouvernement a exclu de cette mesure le personnel administratif.

C'est là une injustice patente que nos organisations dénoncent avec fermeté.

Les personnels administratifs participent pleinement au service public pénitentiaire.

La sécurité des établissements, la qualité humaine de ce service public pénitentiaire, sa vocation qui doit toujours être plus affirmée vers la réinsertion sociale, impli-

quent que cette catégorie soit considérée comme personnel pénitentiaire à part entière et non comme une catégorie de deuxième zone.

Au moment où vont s'ouvrir les débats parlementaires sur le budget 1986, nos organisations syndicales demandent instamment au gouvernement d'étendre cet acquis à tous les personnels pénitentiaires.

Nous avons maintes fois démontré que cette mesure n'impliquerait pas de crédits importants, personnes n'a été en mesure d'informer nos propos.

Si le gouvernement persistait dans cette position d'exclusion, il prendrait le risque de voir le mécontentement de ces personnels s'exprimer dans l'action avec le soutien des autres catégories, parce que ceux-ci ont bien des revendications non satisfaites et parce que l'intérêt de tous et du service public pénitentiaire est en jeu.

Nous souhaiterions des négociations rapides sur le problème de l'I.S.S. des personnels administratifs et nous vous demandons de nous accorder une audience.

Dans l'attente d'une réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le Premier ministre, à l'assurance de nos sentiments respectueux.

Casabianda

Le village interministériel de vacances d'été de Casabianda, implanté sur le domaine agricole (commune d'Aleria) est situé à mi-chemin entre le Cap Corse et Bonifacio sur la côte orientale de l'île de Beauté, en bordure de la mer Tyrrhénienne.

Ouvert statutairement :

- aux personnes qui sont membres du C.N.O.S.A.P., ou qui relèvent d'un service social ayant passé une convention avec le comité (P.T.T., Intérieur, etc.) ainsi qu'à leurs descendants et ascendants à charge ;
- aux fonctionnaires ou magistrats du ministère de la Justice qui ne sont pas adhérents au C.N.O.S.A.P. Un droit d'inscription par famille leur sera réclamé ;
- aux parents des fonctionnaires adhérents au C.N.O.S.A.P. et des fonctionnaires du ministère

de la Justice (sous réserve que leur candidature soit présentée par le fonctionnaire dont ils se réclament).

Ce village, méconnu et pratiquement non fréquenté par un grand nombre d'entre nous, propose pourtant diverses activités qui peuvent correspondre à un style de vacances souhaité.

Connaissant pour ma part l'existence et la vie de ce village en tant que membre du conseil d'administration, je n'avais jamais néanmoins foulé le sol de Casabianda.

Comme je le disais ci-dessus, les prestations offertes correspondent à ce que notre famille souhaitait, c'est-à-dire :

- hébergement dans des bungalows sous la pinède à 50 mètres de la mer (3 lits de chêne, une penderie, un toit d'ardoises)

éclairage par lampes à piles, sanitaires collectifs ;

- séjour de semaine en semaine ;
- pension complète (vin gratuit) service à table dans la salle de restaurant ;
- activités gratuites pour tout ce qui se pratique (tennis, mini-golf, voile, équitation, planche à voile, soirées dansantes, jeux, bibliothèque, journées costumées) mais également la garderie pour les enfants jusqu'à 3 ans, incita donc notre foyer à établir une demande d'inscription auprès du C.N.O.S.A.P.

Les prix du séjour sont calculés sur le quotient familial mensuel et en fonction de la basse saison (du 9 au 30 juin et du 1^{er} au 15 septembre 1985) par rapport à la haute saison (du 1^{er} juillet au 31 août 1985).

Tableau 1985

Quotient familial mensuel	Adultes		Enfants					
	Basse saison	Haute saison	6 à 12 ans		3 à 6 ans		0 à 3 ans	
			Basse saison	Haute saison	Basse saison	Haute saison	Basse saison	Haute saison
moins de 1600 F	89,00	95,00	63,00	67,00	49,00	53,00	37,00	39,00
de 1601 à 2000 F	96,00	105,00	67,00	71,00	53,00	57,00	39,00	41,00
de 2001 à 2500 F	107,00	113,00	76,00	80,00	58,00	62,00	43,00	45,00
de 2501 à 3000 F	120,00	129,00	86,00	92,00	67,00	70,00	49,00	51,00
de 3001 à 3500 F	136,00	143,00	95,00	101,00	73,00	77,00	53,00	56,00
de 3501 à 5000 F	143,00	157,00	101,00	111,00	77,00	84,00	56,00	61,00
Plus de 5001 F	156,00	172,00	111,00	121,00	84,00	92,00	61,00	67,00

Les prix de journées, indiqués dans le tableau ci-dessus, sont fonction du quotient familial. Ce dernier est calculé en divisant les gains totaux de tous les membres de la famille par le nombre de personnes vivant au foyer.

Si nous prenons l'exemple d'un premier surveillant à l'indice 359 au 1^{er} février 1985, son traitement net est de 8312,87 francs. La conjointe, à la date du dépôt de candidature percevant une allocation de chômage de 1575 francs, cela porte donc à un total de 9887,87 francs. Cette somme, divisée par le nombre de personnes composant le foyer (3) nous amène à un quotient familial à 3296 francs.

Si nous prenons l'exemple d'une famille (avec deux enfants et quel que soit leur âge) nous nous apercevons que certaines tranches du quotient familial sont injustement réparties, notamment pour les deux dernières tranches.

Exemple : pour la tranche de 3501 à 5000 francs si votre ou vos revenus mensuels sont de 14004 francs ou de 19996 francs, le prix de journée du séjour sera exactement identique (si vous prenez les mêmes critères d'âge pour les enfants). Il faut donc bien reconnaître que pour une différence de près de 6000 francs, il est absolument anormal que l'on puisse payer le même prix de journée surtout dans un organisme d'œuvre sociale.

Sur les tranches commençant à moins de 1600 francs jusqu'à celle atteignant 3500 francs, notre organisation syndicale S.N.A.P.P. a toujours dénoncé son coût trop élevé. Il existe également une autre anomalie sur laquelle nous ne pouvons faire l'impasse. Nous considérons inadmissible que les hauts salaires paient un prix de pension identique à celui demandé aux petites et moyennes catégories de fonctionnaires. Pour être plus précis, un directeur gagnant 15000 francs par mois, un magistrat émargeant à 25 ou 30000 francs ne paient pas plus qu'un commis et son épouse salariée qui gagnent autour de 10000 francs. Les avis étant toutefois très partagés sur ce point par d'autres organisations, nous laissons donc aux lecteurs le soin de penser si cela est à tort ou à raison, compte tenu de la suite de ce commentaire.

Pour globaliser le prix de revient

d'un séjour de trois semaines au tarif de tranche, les choses se présentent ainsi : 143 francs x 21 x 3 = 9009 francs, somme à laquelle il faut ajouter les frais de passage avec un véhicule soit 1140 francs, plus l'aller et retour pour trois personnes en couchette soit 1254 francs.

A noter que si vous êtes venus par bateau ou par avion à Bastia sans moyen de locomotion pour rejoindre Casabianda, une navette du village vient vous chercher moyennant une participation de 50 francs par personne. D'autre part, si vous êtes adhérent du C.N.O.S.A.P., un abatement forfaitaire vous est consenti sur la base du passage en 2^e classe en bateau Nice - Île Rousse, si vous correspondez aux critères retenus pour cet abatement, soit :

- la moitié du passage pour les vacanciers ayant un Q.F. inférieur à 1600 francs ;
- le tiers du passage pour les vacanciers ayant un Q.F. de 1601 à 2000 francs.

La partie finance de ce commentaire permettant à chaque pénitentiaire d'avoir une connaissance des prix pratiqués, je les invite néanmoins pour plus de renseignements à s'adresser au C.N.O.S.A.P., 247, rue Saint-Honoré, 75001 Paris cedex 01, Tél. 261.80.22.

J'aborderai maintenant les prestations offertes qui, je le rappelle, sont entièrement gratuites. Je tiens à préciser, toutefois, que si des camarades veulent venir pour faire du tourisme journellement, je ne leur conseillerai pas ce village. En effet, dans le prix de la journée, toutes les prestations étant comprises, il serait ridicule de ne pas en profiter au maximum.

Pour ma part, et comme je l'ai écrit plus haut, les activités proposées étant en concordance avec ce que je souhaitais, il serait malhonorable de ne pas reconnaître que sur ce chapitre je fus entièrement satisfait.

Pour exemple, j'ai pu apprendre à l'aide des moniteurs prévus à cet effet, et dans chaque discipline (dont leur compétence, leur dynamisme, leur sympathie faisait l'unanimité de tous et toutes) à barrer des voiliers tels que 470, 420, X 4, skeltic et, pour les enfants, des "optimists". Ces voi-

liers, à disposition de toutes et tous du matin au soir, m'ont permis de passer d'agréables heures sur la mer. Ce fut ensuite l'initiation de la planche à voile, toujours sous les conseils d'un moniteur. Si m'avait fallu deux heures d'initiation pour connaître les rudiments d'un voilier, j'avoue que sur la planche à voile, 6 jours de cours à raison de 2 h 30 par jour me furent nécessaires pour tenir quelques temps debout. Si là encore le moniteur ne m'avait pas stimulé, il est certain que j'aurais abandonné.

J'ai découvert également les joies de l'équitation que ce soit lors de ballades organisées dans la pinède, ou dans la carrière où l'on nous donne des cours. Là aussi, journellement les moniteurs compétents, sont présents aux côtés des adultes et des enfants. Un mini-golf, un terrain de football et deux terrains de tennis (avec également un moniteur pour l'initiation) sont à disposition des vacanciers (les raquettes pour le tennis et les cannes pour le mini-golf sont fournies gratuitement).

Une bibliothèque et des jeux de société sont également prêtés par le village.

Des soirées dansantes, quelquefois ponctuées de jeux pour tous et toutes, animent le village chaque soir (sauf le samedi) de 21 h 30 à 0 h 30. Les amateurs réussissent, là encore, à obtenir la satisfaction d'une très grande partie des vacanciers.

N'ayant pas d'enfant de moins de 3 ans, je n'ai donc pu apprécier directement les compétences des personnes affectées à la garderie, mais aux dires de ceux l'utilisant, aucune remarque désobligeante ne m'a été rapportée.

Une "guinguette" est également à la disposition des vacanciers lorsque ceux-ci veulent se réunir au dîner ou à déjeuner afin d'organiser des repas au barbecue.

Une navette du village part deux fois par semaine en ville le matin afin de permettre aux vacanciers qui le désirent d'y effectuer des achats.

Une excursion par semaine est organisée pour ceux qui veulent visiter quelques villes importantes et touristiques de l'île de Beauté.

Une visite par semaine est prévue à l'étang d'Urbino et permet (aux vacanciers qui ne souhaitent

pas prendre le repas froid et gratuit prévu par le village) de se mettre à table au "restaurant flottant" afin d'y effectuer une dégustation "maison" (moyennant une participation de 50 francs).

Pour ceux partant faire du tourisme avec leur propre moyen de transport, le village fournit sur demande, des paniers pique-nique (repas froids) sous réserve d'être commandés à l'accueil 48 heures à l'avance.

A l'accueil, un service de location de voiture est assuré, la possibilité de retirer de l'argent liquide est offerte, et certains produits de première nécessité sont notamment en vente.

En tant que membre du conseil d'administration, j'ai donc eu l'occasion (en compagnie du chef du village dont la compétence n'est plus à prouver) de visiter toutes les installations non accessibles aux vacanciers que j'étais.

Si j'ai pu y noter quelques "anomalies" que je ne manquerai pas

d'émettre au prochain conseil d'administratif, il faut reconnaître toutefois que les vacances passées dans ce village, implanté sur une île magnifique et sans cesse ensoleillée du matin jusqu'au soir, a réjoui notre famille à plus d'un titre.

Les mythes de la pénitentiaire étant nombreux, je tiens à préciser et cela en guise de conclusion, que je n'ai rencontré (en dehors des moniteurs détachés de l'A.P.) en tout et pour tout, au hasard des liens qui peuvent se créer pendant la période de vacances, qu'un seul collègue les derniers jours de mon séjour.

Cet aspect de la fréquentation peut avoir un côté rassurant pour ceux qui ne tiennent pas à passer leurs vacances à parler de la pénitentiaire, par contre le responsable syndical que je suis ne peut que déplorer le peu d'intérêt accordé par les agents pénitentiaires à leur village de Corse. Puissent ces quelques lignes les inciter à participer au fonctionnement des œuvres sociales et leur donner l'occasion de s'exprimer plus valablement.

B.J.

Les étapes d'un budget

Un grand nombre de pénitentiaires, issus pour la plupart d'entreprises privées, ont quelques difficultés à comprendre le « mécanisme » d'élaboration d'un budget d'Etat. Bien que les entreprises privées aient également un budget à respecter en cours d'année, elles peuvent néanmoins le modifier en rapport avec la conjoncture présente et ce, très rapidement.

En effet, si je prends l'exemple d'une grève effectuée par des travailleurs syndiqués dans une quelconque entreprise privée qui, pour des raisons qui leur sont propres, revendiquent une augmentation de salaire ou des primes plus fortes, notamment, cette entreprise peut décider d'accorder ou non cette revendication mais, dans le cas d'une éventuelle prise en compte, cela se réalise dans un laps de temps très court si ce n'est du jour au lendemain.

Aussi, il n'est pas étonnant que la plupart des pénitentiaires aient du mal à concevoir (lorsque leurs syndicats respectifs engagent des négociations ou lancent un mouvement revendicatif d'ampleur nationale) que ces différentes manifestations ne soient pas suivies d'effets immédiats comme cela se réalise dans les entreprises privées.

Ayant eu de nombreuses observations à ce sujet par beaucoup de camarades, il est donc nécessaire de les « éclairer » sur les différentes étapes que comporte un budget d'Etat qui détermine la plupart des mesures prises pour ses « employés », tant en matière salariale qu'en matière de conditions de travail.

La préparation d'un budget, qu'il soit JUSTICE ou autre, s'effectue en plusieurs étapes, qui s'étalent sur une longue période. Afin de mieux en comprendre les « rouages », je n'en citerai que les principales lignes.

C'est tout en début d'année que le Premier ministre envoie une lettre circulaire fixant les grandes orientations pour l'année suivante à chaque ministère qui, en fonction des orientations, établissent un projet de budget pour février-mars. Au cours des mois d'avril et de mai, plusieurs rencontres s'effectuent entre les différents ministères et la direction du budget ou chacun, bien entendu, défendra au mieux son « enveloppe » budgétaire. En juin-juillet, c'est la période dite « d'arbitrage », en fait, tous les problèmes qui n'ont pu être solutionnés lors des précédentes rencontres entre ministères et directions du budget,

se règlent donc au niveau ministériel, Premier ministre et président de la République. Pendant l'été, après avoir arrêté les recettes du budget, un projet de loi de finances initial est établi en Conseil des ministères. En octobre-novembre, arrive enfin la discussion et le vote du projet de loi par le Parlement pour l'année qui suit.

Au vu de ces différentes phases, chacun constatera et fera le rapprochement entre les activités syndicales plus accentuées, voire les mouvements revendicatifs menés qui se passent bien souvent en avril-mai (période placée avant l'arbitrage) ou en septembre-octobre (quelques jours avant le vote du budget au Parlement).

Mis à part les mouvements revendicatifs menés pour d'autres raisons, c'est en fonction de ces deux périodes que des organisations syndicales sérieuses peuvent en effet appeler leurs mandants à manifester à l'encontre d'un budget qui leur est propre et qui ne correspondrait pas à leurs aspirations catégorielles ou de conditions de travail.

De ces deux périodes, l'une est pourtant plus décisive que l'autre, il s'agit de la première. Non pas à cause de conditions climatiques plus favorables, mais surtout du fait que lorsque les « arbitrages » prennent en compte les légitimes revendications des personnels formulés par leurs syndicats, le Parlement vote toujours le projet présenté par le gouvernement (bien que théoriquement, les décisions soient prises par le Parlement).

Par contre, si les « arbitrages » n'ont pas pris en compte tout ou partie de ces revendications, il est bien plus difficile de les faire admettre ensuite par le Parlement. En effet, en supposant que le Parlement accepte néanmoins ce que les syndicats revendiquent (revendications qui n'étaient donc pas prévues dans le budget initial après arbitrage) cela causerait sans aucun doute et comme chacun peut le comprendre, des dépenses nouvelles. Or, la Constitution interdit aux députés et sénateurs de proposer de nouvelles dépenses sans, qu'en contre-partie, de nouvelles recettes soient proposées.

La marge de manœuvre étant très étroite, il est donc plus difficile aux organisations syndicales d'agir pendant cette deuxième période.

Certes, on peut toutefois me rétorquer qu'un budget est modifiable, ne serait-ce que par le biais des transferts ou d'annulations de crédits, mais, à ma connaissance,

(Suite page 6)

L'imbroglio des mutations

Un dossier difficile qui touche non seulement les pénitentiaires mais aussi leurs familles.

Dans le cadre de ces mouvements, dont l'un est au mois de mai pour le mouvement national et l'autre au mois d'octobre pour les postes déficitaires, les fonctionnaires n'ayant pas eu satisfaction rejettent parfois sur l'organisation syndicale la responsabilité de leur non-mutation.

Bien que cela soit tout à fait illogique, je ne peux pourtant leur en vouloir dans la mesure où certaines organisations par simple surenchère, par démagogie syndicale, contribuent, il est vrai, à jeter la confusion dans les esprits.

La mutation étant un élément qui conditionne la vie quotidienne de la plupart d'entre nous, il n'est donc pas étonnant que certains cherchent à l'exploiter syndicalement pour en tirer profit. Si je suis tout à fait opposé à utiliser ce procédé qui me semble scandaleux, le « mythe mutation » est néanmoins tel dans la pénitentiaire, que l'on peut comprendre aisément ceux qui pratiquent cette exploitation.

Enfin, le but de cet article n'étant pas d'engager une polémique syndicale sur ce sujet mais tenter plutôt d'éclairer les personnels dans ce domaine (et pourquoi pas aussi une façon d'ouvrir un débat) je m'en référerai donc aux textes prévus à cet effet.

Comment peut-on faire pour satisfaire tout le monde ? Je crains fort que le problème posé soit sans issue, le fait d'avoir élaboré des critères sélectifs n'est certes pas la panacée mais la situation d'attente à la mesure d'être connue et la possibilité d'expliquer aux membres du personnel concernés comment il a obtenu sa mutation, lui est donnée. Je crois utile de rappeler les critères retenus pour établir les classements.

— Enfant à charge : 2 points par enfant.

— Ancienneté (dans la fonction pour les surveillants, dans le grade pour les premiers surveillants) : 2 points et demi par année dans la limite de 25 points au maximum.

— Note annuelle : 1 point par quart de point au dessus de 11/20.

— Une bonification de deux points est, de plus, accordée aux agents totalisant trois années au moins d'affectation continue dans les établissements situés dans les départements de la Seine, de l'Essonne, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, et des Yvelines.

En fonction de ce barème renouvelé chaque début d'année (après la période minimale d'affectation dans l'établissement de trois années hors stage pour la première demande soit recevable) une fiche est établie pour chaque établissement sur laquelle figure par ordre décroissant de nombre de points tous les agents ayant demandé ledit établissement.

Après que l'A.P. ait établi toutes ces données, les organisations syndicales font connaître ensuite à leurs adhérents qui en ont fait la demande, les classements impartis à ces agents.

Il convient toutefois d'avoir en permanence à l'esprit le fonctionnement de ces mutations. En effet, celles-ci ne peuvent s'effectuer qu'en fonction d'un effectif budgétaire théorique. Une fois celui-ci atteint, il faut attendre les mutations, les avancements, les départs en retraite, les décès, les changements de corps... pour que soient enfin offerts au mouvement général les postes vacants. Par ailleurs, si ce mouvement lutte pour des fonctionnaires assez jeunes, les postes peuvent être donc occupés pendant de très longues années.

A Perpignan par exemple, il subsiste plus de 140 demandes pour 0 de satisfaites en 1985. Dans ces conditions, comment peut-on faire espérer aux collègues une affectation rapide dans cet établissement, si ce n'est par pure démagogie ?

Pour notre part, S.N.A.P.P., même si cela doit lui ôter toute illusion, nous préférons lui faire admettre qu'en fin de classement, il lui faudra attendre de très longues années. En outre, dans le cadre de sa carrière, nous le prévenons également que le « bénéfice » accumulé au fil des ans est remis aussi en cause à l'occasion d'un changement de grade.

Au risque de paraître décourageant, il faut bien que l'on sache qu'il n'est pas pensable de satisfaire l'ensemble des postulants, même si nous remettons (et comment ?) en cause les critères de ces affectations.

Mais alors, peut-on me rétorquer ? Les représentants des personnels élus aux C.A.P. ne sont donc là que pour servir de chambre d'enregistrement ?

Si cela peut paraître évident, ce n'est pourtant pas le cas. En effet, avant la C.A.P., le représentant du personnel sérieux, et bien évidemment siégeant dans cette commission, ira s'informer auprès du service fichier et vérifiera si des erreurs n'ont pas été commises au niveau des classements. Cette vérification étant faite, on peut s'interroger encore sur le rôle de ces représentants le jour de la commission, dans la mesure où, les classements étant exacts, il suffirait donc de muter ces personnes dans l'ordre décroissant jusqu'à concurrence des postes à pourvoir.

Que la logique à respecter soit effectivement celle-là pour la majorité des cas, les organisations syndicales représentatives dans cette commission ne sont néanmoins pas là pour seulement écouter. Elles constatent tout d'abord le parfait déroulement des opérations mais formulent également des contre-propositions.

Certains cas de figure pouvant se présenter de ne pas respecter l'ordre des classements, il est bien évident, afin de ne léser personne, que ces contre-propositions doivent correspondre aux textes en vigueur. Cela implique aussi, de lire, d'étudier et de comparer les documents préparatoires remis par l'A.P.

Deux priorités basées sur des textes légaux ou réglementaires résultent, l'une de la loi du 30.12.1921 modifiée, dite loi Roustan, l'autre d'une circulaire de la Fonction publique n° 1171 du 26 novembre 1974 qui visent les parents d'un enfant handicapé atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % quel que soit l'âge de cet enfant.

Les dispositions de la loi Roustan visent d'une part les époux fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans les départements défrétés et, d'autre part, les époux dont l'un est fonctionnaire et l'autre salarié d'une entreprise privée depuis plus d'un an. La proportion des mutations intervenant prioritairement dans le cadre de cette loi, est fixée dans la limite d'une mutation sur quatre, et dans le cadre géographique de chaque direction régionale.

En outre, des mutations pour raisons sociales graves sont destinées à tempérer les règles ci-dessus (les raisons sociales invoquées ne concernent en principe que le conjoint et les enfants à charge de l'agent). Je préciserais toutefois, que ces cas particuliers dérogeant aux règles habituelles ne sont exécutées que très exceptionnellement. Il est, en effet, des difficultés très graves auxquelles un changement de résidence ne donnerait pas de solution d'amélioration.

Ces cas de figure sont, pour la plupart de ceux qui aspirent à la mutation et classés dans les premiers, incompris et même considérés parfois comme « magouilles » si le fait que l'un d'entre eux en « bénéficie » à leur détriment. Nous pouvons comprendre cet état d'âme et je souhaite qu'un jour aussi il soit représentant du personnel. Il constatera que la « magouille » n'est qu'une imagination mais que les décisions à prendre sont quelquefois délicates.

Bien que je sache que ce n'est pas au vu de ces quelques explications que le « mythe mutation » disparaîtra, je souhaite néanmoins qu'elles permettent à nombre d'entre nous de mieux comprendre le mécanisme des affectations et le rôle des représentants du personnel élus à ces C.A.P.

Comme je le disais un peu plus haut, même si nous ne pourrions jamais satisfaire toute le monde, le débat reste ouvert et toutes les suggestions seront les bienvenues.

Bernard JANSSENS

L'intégration de l'I.S.S.

Avec trois années de retard par rapport à la police, l'intégration de la prime de sujétions spéciales est enfin prévue au budget 1986.

Depuis son congrès de 1978, le S.N.A.P.P. demande inlassablement que cette mesure soit prise en faveur des personnels pénitentiaires. Certes, à cette époque, nous ne nous faisons guère d'illusions ; les corps de police, par l'intermédiaire de la Fédération Générale Autonome ne faisaient que commencer leur lutte pour l'intégration. Jusqu'à fin 1981, nos collègues policiers se sont d'abord vus opposer des refus polis, puis ensuite une prise en considération assez diffuse, pour aboutir enfin à une acceptation par le Gouvernement et le Parlement lors du vote du budget de l'Intérieur en novembre 1982.

A partir de ce succès policier, corps placés comme nous sous statut spécial, l'espoir renaissait dans nos rangs. Nous référant à une politique et à une certaine déclaration d'un Premier ministre (au pouvoir avant mai 1981), nous pensions sans doute un peu naïvement que pour les pénitentiaires la décision serait prise l'année suivante. Eh bien non, il nous faudra attendre le budget 1986, soit trois ans après la police pour que justice nous soit rendue. Encore convient-il de préciser que l'étalement de cette intégration est prévu sur quinze ans, alors que les gardiens de la paix l'obtiennent en dix ans.

Sans vouloir minimiser la portée de cette « opération intégration », laquelle s'inscrit au tableau des grandes victoires syndicales, il faut

en déplorer à la fois le retard des trois années dans le démarrage et la trop grande durée du plan (fin de l'intégration en 2000). Il ne faudra donc pas s'étonner en haut lieu d'entendre les syndicats pénitentiaires sérieux demander dès 1986 le raccourcissement du plan. Nos camarades les plus anciens doivent bénéficier de cet avantage fondamental dans les mêmes délais que leurs collègues policiers.

D'autre part, les retenues sur le salaire de base s'avèrent erronées. En effet, les 2,2 % en fin de plan sont conformes aux retenues opérées chez les policiers et chez les gendarmes, mais notre Administration a oublié que le pourcentage chez nos voisins tenait compte du prélèvement de 1 % au titre de la bonification du cinquième. Avantage de carrière qui nous est refusé depuis 1957. Sur ce point également, nous ne sommes pas d'accord.

Au Syndicat National Autonome, nous l'avons maintes fois répété, le statut spécial ne doit pas comporter que des contraintes. Quand il apporte un avantage nouveau à l'un, le bénéfice doit en être étendu systématiquement à l'autre. Tout autre interprétation du statut spécial n'aurait pas de sens et serait une disposition arbitraire pénalisant les agents pénitentiaires. Au S.N.A.P.P., nous veillerons au grain.

Pierre LEFFEVRE.

P.S. — A titre indicatif, les pensions du P.S. se verront augmenter d'environ 20 % en fin de plan.

La liste s'allonge

La grande plaque de marbre qui était scellée au 4, place Vendôme, avait été refixée au 247, rue Saint-Honoré, lors du transfert des services de la Direction de l'A.P. Une longue liste de 46 noms rappelle au « passant » que trop de vies humaines pénitentiaires ont été supprimées brutalement, parfois avec sauvagerie au cours de l'exercice du difficile métier de surveillant certes, mais aussi de personnel administratif et d'infirmière.

La dernière victime en date est un brave agent de 54 ans, Charles Pahon, de Lyon, victime du devoir et pourrions-nous dire de sa compréhension dans l'exercice fluctuant d'une mission quotidienne et trop méconnue.

Pendant plus de quatre mois, sa famille et tous ses camarades avaient espéré qu'il survivrait à ses blessures. Presque brutalement, nous apprenions le samedi 24 août que notre collègue avait expiré.

De nombreuses délégations du personnel, des magistrats ainsi que les autorités locales, régionales et nationales, ont rendu un dernier hommage au surveillant Pahon, le 28 août 1985.

Malgré la colère sourde qui habite les gens de notre profession en pareil cas, il convient de souligner la dignité et le recueillement dont ont fait preuve les représentants des personnels aux obsèques de la victime. A noter au passage que le S.N.A.P.P. était représenté par B. Janssens, secrétaire général, et F. Lopez, délégué régional de Lyon.

Le 3 octobre 1985, M. Badinter, garde des Sceaux, Mme Ezratty, directeur de l'A.P., accompagnés des chefs de service et du personnel de l'Administration centrale, ont voulu marquer de façon particulière l'inscription dans le marbre de la quarante-septième victime du devoir.

A cette occasion, Mme le Directeur a souligné les mérites exceptionnels des agents de l'A.P. ainsi que la dangerosité de notre fonction.

Notre organisation syndicale avait tenu à renouveler sa solidarité et toute sa sympathie agissante, en participant avec émotion, à cette cérémonie du souvenir.

P.L.

Les étapes d'un budget

(Suite de la page 5)

cela ne s'est jamais produit dans la pénitentiaire pour ce qui concerne des avantages catégoriels.

A la lecture de ces quelques explications, chacun peut-être amené à comprendre que les chances de réussite étant plus grandes dans la première période, nous préférons bien évidemment, en tant qu'organisation syndicale sérieuse, opter pour cette solution. Bien que le S.N.A.P.P. reste toujours partant pour aller jusqu'au

bout des dernières barrières qui peuvent permettre d'accéder à ses revendications, il ne peut, toutefois, se payer le luxe d'envoyer ses militants au « charbon » sans avoir calculé, auparavant, les pourcentages éventuels de réussite même s'il est conscient également que tout mouvement revendicatif n'est pas toujours suivi d'avantages convoités et ce, même chez Renault ou ailleurs.

Bernard JANSSENS

SYNDICAT NATIONAL AUTONOME

DES PERSONNELS PÉNITENTIAIRES

Siège social : 12, rue des Moulins, 75001 PARIS

BULLETIN D'ADHESION

N°

Le soussigné demande son inscription sur les contrôles du *Syndicat national autonome des personnels pénitentiaires* aux statuts duquel il désire adhérer.

Nom

Prénoms

Né le

à

Département

Emploi

Établissement

Entré à l'administration le

Adresse

Écrire très lisiblement. le 19.....

Dater du 1^{er} jour du trimestre.

(Signature)

DLP 24-3-86036446 DÉCEMBRE 1985 - N° 72

Le Réveil Pénitentiaire

Organe du syndicat national autonome



Le Bureau Central adresse
ses vœux de bonne et heureuse année
à tous les adhérents et sympathisants
ainsi qu'à leur famille.

