



L'idée d'une Semi-Liberté ou Semi-Détention naît avec le régime progressif faisant l'objet de la règle 8 des principes de la réforme pénitentiaire de 1945. Elle est mise en œuvre à titre expérimental avant d'être consacrée par le code de procédure pénale de 1958. Aujourd'hui, la Semi-Liberté est définie par l'article 132-26 du code pénal...

Dans un écrit récent daté du 10 août 2022, l'UFAP UNSa Justice interpelait le Chef d'établissement sur l'actuel gestion catastrophique du Quartier Semi-Liberté du CP SEYSSES... Pour l'UFAP UNSa Justice, un Centre ou un Quartier Semi-liberté n'a rien de comparable avec la gestion d'une Maison d'Arrêt et il serait grand temps pour certains de l'imprimer et le sauvegarder précieusement dans un coin de leur tête.

Par conséquent, l'UFAP UNSa Justice n'ose espérer que les projets ubuesques, dont nous sommes informés, ne viennent à voir le jour sous peine de mettre en difficulté le personnel qui y exerce. Leurs conditions de travail s'étant considérablement détériorées depuis une certaine arrivée...

Il serait grand temps de mettre son « grain de sel » dans ce Quartier et d'arrêter de prendre tout le monde pour « des lapins de six semaines » !!!



Sur fond de remue-ménage, tripatouillage et bidouillage ayant sans doute pour unique prétexte la révision d'horaire de travail... Il ne faut pas nous faire croire à une révolution de bas étage qui induirait un changement du règlement intérieur (passage en CTS obligatoire puisque réorganisation de travail), la création de distribution de cantine, la fermeture des PPSMJ à 18h00 ou nous ne savons encore quelles autres idées saugrenues au sein de cette unité, l'actualité de FRESNES donnant des ailes... **A Tout cela, l'UFAP UNSa Justice prévient que ce n'est pas envisageable et encore moins acceptable !!!**

L'UFAP UNSa Justice a pour principe immuable et incontournable de prioriser l'intérêt général aux avantages individuels qui nuisent irrémédiablement au collectif...

Enfin, plutôt que de se lancer dans des projets sans queue ni tête pour, peut-être, un certain bien-être, il serait tant de se mettre au turbin et d'effectuer les tâches inhérentes à la fonction et grade, s'atteler à réaliser le semainier en temps et en heure, le suivi des CRI, appliquer les consignes qui sont ordonnées par l'officier de secteur et savoir les respecter...

Bref, ne pas remettre en cause sans cesse l'organisation de travail sur ce quartier et ainsi éviter d'apporter sa touche personnelle au sens du mot médiocrité !!!



Cela changerait des mutations de cellule accordées aux PPSMJ pour complaisance... Savoir échanger, écouter et prendre en considération les attentes de son personnel est honorable et gratifiant. Aux yeux de l'UFAP UNSa Justice, cela équivaut à faire la part des choses donnant des gages d'intelligence dans sa manière d'appréhender et manager une équipe de professionnel...

Une révolution est synonyme d'évolution dans le sens noble du terme et non de régression comme c'est toujours le cas lorsqu'il s'agit du petit personnel... L'UFAP UNSa Justice n'est en rien opposée à l'idée d'évoluer tant que cela va dans l'intérêt des personnels et non, sans doute comme c'est le cas dans cette situation, dans l'intérêt d'un personnel !!!

