

Le 06 juillet 2023, l'**UFAP UNSa Justice** tenait une réunion d'information syndicale. Nous tenons tout d'abord à remercier les personnels qui se sont rendus disponibles. Nous saluons aussi la qualité et la richesse des échanges.

Vous avez besoin d'être entendu et de recevoir des réponses à vos interrogations ?

Nous pouvons vous informer, nous pouvons vous accompagner, mais vous détenez une des clés fondamentales de l'amélioration de vos conditions de travail : le stylo avec lui, l'écrit professionnel signé de votre main et remis à la direction contre récépissé.

LES ECRITS PROFESSIONNELS AVEC RECEPISSE

Sans les écrits professionnels, c'est un vieil adage qui s'applique : QUI NE DIT MOT CONSENT !

Il est donc important de rendre compte, c'est aussi une obligation professionnelle¹. Il est tout aussi important d'en garder une preuve en faisant enregistrer votre requête directement au service RH ou à la direction et d'obtenir le formulaire officiel de « RECEPISSE DE REQUETE »². En cas de difficulté, n'hésitez pas à vous adresser à vos représentants UFAP. Nous intervenons pour faire valoir vos droits.



LES RAPPELS par téléphone, SMS et mail



La règle est rappelée dans la note DAP du 25 octobre 1999³ : « l'administration adressera ou fera porter au dernier domicile connu de l'agent un **courrier recommandé avec accusé de réception l'invitant à rejoindre son poste dans les plus brefs délais** ». Concernant le téléphone, elle stipule : « toute personne - et donc **tout agent public - peut refuser si elle le souhaite de faire connaître son numéro de téléphone à un tiers, fût-il son employeur.** »

L'agent peut demander à son administration la suppression de ses coordonnées mail et téléphoniques personnelles (art 17 du RGPD : **La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement l'effacement, dans les meilleurs délais, de données à caractère personnel la concernant [...]**)

¹ Code de déontologie du service public pénitentiaire, article 25 : Tout personnel de l'administration pénitentiaire a le devoir de rendre compte à l'autorité investie du pouvoir hiérarchique, sans omission ou dissimulation, de son action et de l'exécution des missions qu'il en a reçues, ou, le cas échéant, des raisons qui ont rendu leur exécution impossible

² Voir QR-code ou cliquer ci-après : <https://drive.google.com/file/d/1UYCnySyrinCP--K5rXKKKSgeSFIJi7Vv>

³ Voir QR-code ou cliquer ci-après : <https://drive.google.com/file/d/1HgcmKU5fsvGm-n12JAwldRafAw87QnDc>

Discriminations, harcèlement, propos sexistes, racistes, homophobes.



L'UFAP UNSa Justice dénonce depuis des années ce genre d'attitudes et elle a participé à l'élaboration de la plaquette : « **Ça ne fait pas rire tout le monde** »⁴.

Le code général de la fonction publique et le code pénal condamnent toutes les formes de harcèlement et de discriminations. Ne vous laissez pas faire et ne restez surtout pas seul face à ces comportements : **PARLEZ-EN** : Vos représentants des Personnels UFAP sont là pour vous aider dans vos démarches.

Le ministère de la Justice a également mis en place un dispositif « ALLODISCRIM » pour d'écoute et d'orientation dans les situations suivantes :

- Atteintes volontaires à votre intégrité physique
- Actes de violence
- Discrimination et harcèlement moral ou sexuel
- Agissements sexistes
- Menaces ou tout autre acte d'intimidation



Discrimination dans l'exercice de mes fonctions

Je suis victime, que faire ?

Identifier le comportement ou l'agissement

En vérifiant que les agissements et comportements hostiles que vous subissez relèvent de la discrimination.

La discrimination, qu'est-ce que c'est ?

Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les personnes de 25 critères définis par la loi.

Aucun de ces critères ne peut être invoqué pour écarter une personne d'un stage ou à une période de formation, pour sanctionner ou démettre en matière de rémunération, de formation, d'avancement, de mutation. Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels.

En bref

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- Un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes
- En raison de critères définis par la loi
- Dans un domaine prévu par la loi (notamment l'emploi)

Pour autant, certaines différences de traitement sont admises si elles sont essentielles et déterminantes et si l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Quelles sont les formes de discriminations ?

- Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des critères définis par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

- Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible de défavoriser une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Quels sont les critères de discrimination ?

- Origine
- Situation de famille
- Apparence physique
- Patronyme
- Domiciliation bancaire
- Perte d'autonomie
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Âge
- Activités syndicales
- Appartenance ou non-appartenance à une ethnie
- Appartenance ou non-appartenance à une prétendue race
- Opinions philosophiques
- Sexe
- Grossesse
- Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur
- Lieu de résidence
- État de santé
- Handicap
- Mœurs
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- Appartenance ou non-appartenance à une nation
- Appartenance ou non-appartenance à une religion déterminée



Guide victime Discriminations



allo — discrim

Dispositif de signalement ministériel

Victime ou témoin dans l'exercice de vos fonctions ...

- d'un acte de violence,
- de discrimination,
- de harcèlement moral ou sexuel,
- d'agissement sexiste,
- d'atteinte volontaire à l'intégrité physique,
- de menace ou d'acte d'intimidation.

Prenez rendez-vous en ligne : allodiscrim.wethics.eu Code : 2020

Livret ALLODISCRIM



⁴ Voir QR-code ou cliquer ci-après : <https://drive.google.com/file/d/1MncQhGosK6nYoriAvc2e8ztOyKl6MKyF>



DROIT D'ALERTE en cas de :

- danger grave et imminent ⁵
- défectuosité dans les systèmes de protection ⁵
- délit, crime ⁶

Même si la plupart des personnels pénitentiaires sont exclus du droit de retrait classique, il leur est tout à fait possible de s'exprimer dans le cadre du droit d'alerte, et notamment lorsqu'il s'agit de préserver leur santé physique et mentale.

Le ministère prétend ainsi avoir « placé la prévention des risques professionnels parmi les enjeux majeurs de sa politique d'amélioration des conditions de travail »⁷

« Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les chefs de service sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité, conformément aux dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail. »⁷

Responsabilité des chefs



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

La secrétaire générale

Paris, le 30 SEP. 2021

Laure VEYNE et Céline MOTRET
Section santé, sécurité et qualité de vie au travail
Service des ressources humaines
Sous-direction des statuts, du dialogue social
et de la qualité de vie au travail
Tél. 01 70 22 90 24 / laure.veyne@justice.gouv.fr
Tél. 01 70 22 90 39 / celine.motret@justice.gouv.fr

NOTE

à destinataires *in fine*

Objet : note relative à la responsabilité des chefs de service du ministère de la justice en matière de santé et de sécurité au travail, au droit d'alerte et au droit de retrait.

Réf. : - livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ;

- décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- arrêté du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire ;
- arrêté du 8 août 2011 modifié portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du ministère de la justice ;
- circulaire du 31 octobre 2013 relative à l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels du ministère de la justice ;
- circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux ;
- circulaire DGAFP du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- circulaire du 16 mai 2018 relative à l'organisation du service de prévention médicale et au rôle du médecin de prévention au ministère de la justice ;
- circulaire du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des

Ne l'oubliez pas chers(es) collègues, l'administration et ses responsables ont aussi des obligations, il est temps qu'ils pensent et se donnent les moyens d'y répondre afin d'améliorer les conditions de travail !

Faites-nous confiance pour être à vos côtés afin de faire valoir vos droits !

Pour le bureau local, VIOL-GARAYT Sébastien

⁵ Décret 82-453, article 5-6 : L'agent alerte immédiatement [...] de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

⁶ Code général de la fonction publique, art 135-1 et suivants (lanceurs d'alerte)

⁷ Voir QR-code ou cliquer ci-après : <https://drive.google.com/file/d/15M6C9vWTI0m2eBmWzrjYra-3CI3HVFUu>