

Pour rappeler les agents à l'ordre sur le port du gilet pare-balles, vous savez vous faire entendre. Leur sécurité, leur intégrité physique, les arguments sont prêts et les consignes doivent être respectées....

Mais cette préoccupation devient quoi lorsqu'un collègue se retrouve en difficulté ? Pourquoi les discours culpabilisants, les sous-entendus et les conseils de départ prennent-ils alors la place de l'accompagnement ?

LE GILET EST OBLIGATOIRE. LE RESPECT AUSSI !

On ne peut pas se montrer aussi soucieux de protéger les personnels en détention et les enfoncer une fois la porte du bureau refermée. Leur intégrité mérite autant d'attention pendant un entretien que pendant leur service.

Diriger un établissement suppose de faire face aux difficultés. Un agent qui traverse une mauvaise passe doit pouvoir attendre de sa hiérarchie autre chose qu'une explication sur la manière de quitter l'administration.

LA DÉMISSION, CE N'EST PAS UNE SOLUTION RH. C'EST UN AGENT DE MOINS ET UN PROBLÈME QU'ON S'ÉVITE !

Et faire appel à sa conscience professionnelle en lui expliquant qu'il met ses collègues en difficulté, il fallait oser. Les agents connaissent les contraintes du service. Ce sont eux qui assurent les rappels, absorbent les manques et tiennent la détention. Ils n'ont pas besoin qu'on leur explique la solidarité depuis un bureau pour mieux culpabiliser l'un des leurs.

UN DÉPART SUPPLÉMENTAIRE VA AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ? SOULAGER LES ÉQUIPES ? REMPLIR LES POSTES VACANTS ? IL FAUDRA NOUS EXPLIQUER LE CALCUL.

Après cela, on viendra encore se plaindre du manque d'effectifs, s'interroger sur les départs et organiser des réunions sur l'attractivité. Commencez donc par regarder comment vous traitez les personnels que vous avez !

Madame la directrice, vous venez à peine d'arriver à Valence et vous y foutez déjà le bordel. Avant de prétendre savoir qui devrait partir, prenez donc le temps de connaître ceux qui font tourner cet établissement. Les agents étaient là avant vous. Ils n'ont pas attendu votre arrivée pour travailler, faire face aux difficultés et tenir les services. À peine installée, déjà occupée à montrer la sortie. Belle entrée en fonction !

Quant aux discours sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, ils finiront par faire rire jaune. Les personnels jugent ce qu'ils vivent, pas ce qui s'affiche sur les murs.

Madame la directrice, vous exigez des agents qu'ils assument leurs responsabilités. Nous vous demandons d'assumer les vôtres. Votre fonction exige du discernement, de la retenue et du respect. Un collègue en difficulté ne devient pas un indésirable dont il faudrait obtenir le départ.

Culpabiliser, décourager et pousser vers la sortie relève d'un management indigne d'un cadre de l'administration. Nous n'avons aucune intention de nous y habituer.

L'UFAP UNSa Justice du CP de Valence exige que cessent les pressions au départ et les remarques culpabilisantes. Nous attendons un accompagnement concret des personnels, des réponses aux difficultés qu'ils rencontrent et le respect de leur souhait d'être assistés par un représentant syndical.

Les situations qui nous sont confiées seront défendues auprès des interlocuteurs compétents, dans le respect de la confidentialité des collègues. **L'UFAP UNSa Justice du CP de Valence ne laissera personne s'épuiser seul face à sa hiérarchie.**

Si la direction persiste, nous porterons la contestation au niveau interrégional et nous mobiliserons les personnels. Il ne faudra alors ni jouer la surprise ni accuser les représentants syndicaux de fabriquer un malaise que vous refusez d'entendre.

Valence le 12 octobre 2026
Pour le bureau Local
Fabrice SALAMONE