

Une nouvelle situation au PREJ 45 soulève de sérieuses interrogations sur la manière dont sont considérées les difficultés rencontrées par les agents sur le terrain.

LES FAITS : UNE SITUATION INCOMPRÉHENSIBLE !

Un équipage est missionné dès le matin. À 11 heures, le major du PREJ 45 informe cet équipage qu'il doit assurer une rotation.

Au retour de mission, l'un des agents fait simplement remarquer que des agents sont disponibles sur place et qu'une autre solution pourrait être envisagée.

Effectivement, un équipage composé de quatre agents du PREJ 36 devait prendre en charge deux personnes détenues. À la suite d'un refus, cet équipage aurait été en mesure d'assurer la rotation.

Proposer une solution pour faciliter l'organisation du service, est-ce donc devenu un problème ?

Le major contacte alors l'ARPEJ et passe le téléphone à l'agent. Résultat : l'agent se fait incendier !

MAIS OÙ VA-T-ON ?!

FAUT-IL DONC SE TAIRE ET EXÉCUTER SANS JAMAIS RIEN DIRE ?

Depuis quand un agent qui signale une incohérence ou propose une alternative doit-il subir une telle réaction ?

Les agents connaissent les réalités du terrain. Lorsqu'ils font remonter une difficulté ou proposent une solution, leur démarche devrait être entendue et examinée avec sérieux, et non se transformer en confrontation.

LA HIÉRARCHIE EST LÀ POUR ÉCOUTER, ENCADRER ET FAIRE REMONTER LES INCOHÉRENCES, PAS POUR FAIRE TAIRE CEUX QUI LES SIGNALENT !

DES QUESTIONS SE POSENT SUR LES MÉTHODES EMPLOYÉES !

Le major chercherait-il à tout prix à se faire bien voir de sa hiérarchie, quitte à mettre des bâtons dans les roues des agents ?

Nous sommes en droit de nous interroger sur ces méthodes et sur la place réellement accordée aux remontées du terrain.

Le rôle d'un encadrant n'est pas d'envenimer les situations, mais de rechercher des solutions cohérentes, équitables et adaptées aux contraintes du service.

LE BUREAU LOCAL PREJ 45 UFAP UNSA JUSTICE DIT STOP !

Nous ne pouvons pas accepter que des agents soient pris à partie lorsqu'ils expriment une difficulté ou proposent une organisation différente.

Le respect doit être réciproque. Le dialogue doit exister à tous les niveaux de la hiérarchie. Les propositions des agents doivent pouvoir être entendues sans qu'ils aient à craindre des réactions disproportionnées.

NOUS EXIGEONS :

- Le respect des agents et de leur travail.
- Une écoute réelle des remontées du terrain.
- Des explications claires sur les décisions d'organisation.
- Une hiérarchie qui assume pleinement son rôle d'encadrement et de relais.
- Un dialogue professionnel fondé sur le respect, et non sur l'intimidation.

ÇA SUFFIT ! Les agents ne sont pas là pour subir, mais pour travailler dans des conditions respectueuses et cohérentes.

RESPECT DES AGENTS !

ÉCOUTE ET DIALOGUE !

STOP AUX MÉTHODES QUI DÉGRADENT LES RELATIONS DE TRAVAIL !

LE BUREAU LOCAL PREJ 45

SALADIN Céline

LOVAL Mario

BERTRAND David