SYNDICAT PENITENTIAIRE DES SURVEILLANTS
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

Centre Pénitentiaire de TOULOUSE-SEYSSES

DÉCLARATION LIMINAIRE SPS-CEA
CSA du centre pénitentiaire de Toulouse-Seysses — 20 octobre 2026

Monsieur le Président,

Le SPS-CEA souhaite attirer l'attention du CSA sur une nouvelle pratique mise en place dans notre établissement : la modification durable de l'organisation et des horaires des services, présentée comme une simple « expérimentation », **sans consultation préalable du CSA et/ou FS,** comme pour le greffe (modification des horaires), la brigade de la porte (augmentation du poids horaire).

Il ne s'agit pas d'une adaptation ponctuelle d'un tableau de service. Il s'agit d'une nouvelle organisation, avec une nouvelle amplitude horaire, qui a des conséquences concrètes sur la vie personnelle et familiale des agents.

Or, ces modifications ont été mises en œuvre sans consultation préalable des instances compétentes, juste une information en bilatérale suite à un questionnement de notre OS.

Le SPS-CEA rappelle que cette pratique méconnaît :

- **l'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000**, qui impose que les cycles et les horaires qui en résultent soient définis pour chaque service ou établissement **après consultation du CSA** ;
- **l'article 54 du décret n° 2022-519 du 8 avril 2022**, qui prévoit la consultation du CSA sur les projets d'organisation des services et sur les modifications de l'organisation et du temps de travail ;
- **l'article L. 253-6 du code général de la fonction publique**, qui impose l'examen des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsqu'elles s'inscrivent dans une réorganisation de service.

Le terme « expérimentation » ne dispense pas de ces obligations. Une expérimentation produit des effets immédiats sur les conditions de travail.

Les agents n'expérimentent pas leur nouvel horaire : ils le subissent réellement.

Le SPS-CEA demande donc :

- que toute modification collective des horaires ou de l'organisation d'un service à venir soit soumise au CSA **avant sa mise en œuvre** ;
- que les fiches horaires créées ou modifiées dans ORIGINE soient communiquées aux représentants du personnel ;
- que soit étudiée, pendant toute la durée de cette expérimentation, une compensation de restauration pour les agents concernés du greffe.

Le SPS-CEA n'est pas opposé aux évolutions de l'organisation du travail.

Mais expérimenter ne signifie pas s'affranchir du dialogue social.

Le CSA doit être saisi avant que les nouvelles organisations soient imposées aux agents, et non pas bien après la mise en place.

Aujourd'hui, nous sommes réunis pour examiner les propositions de services des fêtes et de plannings pour 2027.

Avant de déplacer les agents dans des tableaux, il faudrait commencer par répondre à une question : **avec quels personnels comptez-vous faire fonctionner cet établissement ?**

Car les réorganisations ne créent pas de surveillants. Les mutualisations non plus. Et les changements d'intitulés ne font disparaître ni les postes vacants, ni les besoins de sécurité.

L'état des lieux RH communiqué cette année, faisait déjà apparaître un déficit de plus de trente surveillants par rapport à l'effectif de référence. Il décrivait une détention fonctionnant en mode dégradé, des postes de sécurité non couverts et une brigade coupure considérablement affaiblie.

Depuis, une dizaine d'agents sont arrivés en juillet. Nous nous en félicitons. Mais ces renforts n'ont pu combler les différents services notamment dû à la mise en place du POM. Ils n'ont pas permis de résorber le déficit structurel de l'établissement.

Vous nous proposez pourtant de poursuivre les créations et les réorganisations comme si la pénurie était derrière nous.

Le POM mobilise actuellement cinq agents de plus, avec deux agents supplémentaires envisagés pour assurer les nuits, avec encore un effort à faire sur les plannings des surveillants en place sur leur vie quotidienne. Les travaux en cours nécessitent des postes qui ne figurent pas à l'organigramme. Il y a des surveillants ou BC/Major expertise exerçant des fonctions d'encadrement. Il y a aussi des BC ou Major encadrant exerçant des fonctions d'officiers sont autant d'agents qui manquent à leurs missions initiales.

À cela s'ajoute une demande de surveillants en journée au QSL, car des détenus du grand quartier y sont affectés pour occuper les places créées dans une structure non prévue à ce type de détenus et où la sécurité est mise à mal.

Pendant ce temps, des postes de sécurité aussi essentiels que le PCC et le PIC QA ne sont toujours pas occupés. Le service de nuit à treize agents est lui-même régulièrement amputé d'un ou plusieurs personnels, malgré les efforts de l'OMAP.

Les besoins nouveaux sont bien réels. Les renforts correspondants, eux, ne suivent pas.

La comparaison des plannings proposés avec ceux de l'année précédente fait apparaître :

- un poste en moins à la SAS ;
- un poste en moins au QI/QD/UDV ;
- un poste en moins au QA ;
- Ajout de deux postes à la brigade porte, après en avoir mis 5 sans création ni apport
- deux postes en moins à la brigade coupure, qui passerait de neuf à sept ;
- trois postes supplémentaires à l'équipe ELSP.

Que les ELSP aient besoin de moyens, nous ne le contestons pas. Mais renforcer un service en prélevant les agents indispensables aux autres ne règle pas le manque de personnel : **cela en déplace les conséquences.**

Un service perd un agent. Un autre doit compenser. Une brigade devient une réserve permanente de dépannage. Les rappels se multiplient, les repos se fragilisent et les conditions de travail se dégradent.

Voilà la réaction en chaîne que vos propositions risquent d'amplifier.

Une amélioration ponctuelle dans un secteur ne saurait justifier la déstabilisation de tous les autres.

Nous dénonçons également comme depuis des années, le caractère incomplet des documents transmis. Nous ne disposons pas des projets de service des brigadiers-chefs et majors encadrants. Seul nous a été communiqué celui concernant la mutualisation SAS/QSL. Un service mis en place sans concertation qu'on nous demande de voter ce jour avec une DHM au-delà des heures frictionnelles. C'est encore les BC/Majors encadrant qui vont devoir assumer au dépend de leurs vies de famille et de la sécurité.

Comment examiner sérieusement une organisation lorsque nous n'en connaissons pas l'ensemble des composantes ? Les choix concernant l'encadrement ont des conséquences directes sur le fonctionnement des équipes. Ils doivent être présentés et discutés avant même une mise en place.

La perspective des prochaines arrivées n'apporte d'ailleurs aucune réponse suffisante : selon les éléments annoncés pour la prochaine mobilité, quatre surveillants arriveraient pour cinq départs à la retraite. **Avant même de combler les vacances existantes, le compte serait déjà négatif.**

Et tout cela se déroule dans un établissement confronté à une surpopulation pénale endémique.

Déplacer des détenus du grand quartier vers le QSL peut modifier leur répartition. Cela ne réduit pas le nombre de personnes détenues prises en charge par l'établissement. Cela ne crée aucun poste de surveillant et impose d'examiner sérieusement les profils accueillis, les missions et les moyens de la structure.Les étages des MAH restent toujours pleins.

Monsieur le Directeur, les orientations politiques ne peuvent pas tenir lieu de moyens humains. Leur mise en œuvre à marche forcée ne peut pas reposer indéfiniment sur l'épuisement des personnels.

À force de vouloir tout ouvrir, tout créer et tout faire fonctionner sans les effectifs nécessaires, vous organisez la fragilité de l'ensemble.

Vous semblez apprécier les exercices d'équilibriste. Mais dans vos cascades organisationnelles, ce sont les agents qui prennent les risques et qui encaissent les chocs.

Le SPS-CEA demande donc la communication de l'ensemble des projets de service, un état actualisé des effectifs réellement disponibles et un chiffrage précis des besoins liés à chaque création ou réorganisation, y compris des travaux structurels à venir.

Nous demandons que les besoins d'encadrement soient identifiés sans masquer leurs conséquences sur les effectifs de surveillance, et que la couverture des postes de sécurité soit garantie.

Toute mission nouvelle doit être accompagnée de personnels supplémentaires à hauteur des besoins.

Nous refusons que les plannings 2027 servent à installer durablement le sous-effectif et à faire supporter aux agents les conséquences d'arbitrages sans moyens.

Ce CSA aurait dû confronter vos projets à la réalité du terrain. Il ne peut pas servir de caution à une organisation dont les personnels devront ensuite compenser, chaque jour, les insuffisances.

Les agents de Seysses assurent déjà la continuité du service à bout de bras. Ils n'ont pas à devenir, en plus, les amortisseurs permanents de vos réorganisations.

Pour le bureau local du SPS-CEA le 20/10/2026