



Syndicat Local

De la Maison d'Arrêt

De DIJON

Dijon le 15 décembre 2025

Madame la Présidente,

Mesdames et messieurs membres du CSA,

Depuis des mois, nous tirons la sonnette d'alarme.

Nous alertons sur les difficultés croissantes des agents, sur les tensions et l'ambiance qui minent notre établissement, sur le manque de moyens, de reconnaissance et de considération. Pourtant, rien ne change.

Le dernier épisode en date en dit long :

Le jour de la fouille sectorielle, Mme la Directrice renvoie les ERIS avant même le repas du bâtiment C. Résultat prévisible : un bâtiment plongé dans un tapage assourdissant et des collègues laissés seuls face à la situation.

Une décision prise sans réflexion, sans consultation, et dont les agents ont payé le prix.

A propos de nos remontées ? Ignorées !

A propos de nos demandes de concertation ? Rejetées !

Les décisions structurantes ? Toujours prises en cercle fermé !

Nous ne contestons pas le fond des actions nécessaires, mais la manière dont la Direction les impose, sans transparence, sans dialogue, sans respect pour celles et ceux qui assurent chaque jour le fonctionnement de NOTRE établissement.

En à peine trois mois, vous avez réussi à aggraver chaque difficulté que nous dénoncions déjà. Votre gestion n'est pas seulement défailante : elle est désastreuse.

Aucune écoute. Aucun soutien. Aucune prise en compte de la réalité du terrain. Vous laissez les personnels s'enfoncer, submergés, épuisés, ignorés. Mais comme vous dites souvent : « tout va bien ! ».

Chaque jour un nouveau cadrage, un message calibré, une communication parfaitement orchestrée.

Pendant que les équipes luttent pour tenir debout, vous multipliez les apparitions médiatiques.

À tel point que l'on se demande si votre priorité est encore la Direction... ou votre propre exposition.

Tout est dans le paraître :

Des mots soigneusement pesés, des déclarations opportunes sur la sécurité juste assez pour suivre l'actualité, juste assez pour soigner votre image.

Mais derrière cette façade, rien pour les agents : rien pour soulager leurs charges, rien pour réduire l'épuisement, rien pour traiter le désencombrement, rien pour reconnaître leur engagement.

Je vous rappelle l'Article R. 122-5 du Code Pénitentiaire : Les personnels de l'administration pénitentiaire se doivent mutuellement respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions.

Mais Mme la Directrice préfère distribuer des sacs transparents plutôt que de s'attaquer aux véritables urgences : surcharge de travail, centaines d'heures supplémentaires, conditions de travail qui se dégradent encore.

Nous refusons que les agents soient une fois de plus mis devant le fait accompli.

Nous refusons que la parole du terrain continue d'être écartée.

Votre communication brille.

Votre action, elle, laisse les agents dans l'ombre et dans la difficulté.

Beaucoup n'osent pas parler, mais tout le monde en a assez de cette gestion. Qu'il s'agisse du personnel de détention, des postes fixes, des agents administratifs, ou même de vos propres cadres, le constat est le même : Le malaise est profond, transversal, et désormais impossible à ignorer. Même parmi vos proches collaborateurs, nombreux sont ceux qui espèrent un changement de cap ou un changement tout court.

Il est difficile de comprendre ce qui peut motiver une telle attitude. Un tel niveau de mépris affiché envers l'ensemble du personnel interroge.

Madame la Directrice, vous semblez vouloir imposer votre autorité par la crainte plutôt que par le dialogue, mais cette méthode ne produit qu'un effet : renforcer la colère et la lassitude des équipes.

Personne ici ne cédera à une gouvernance fondée sur la peur.

Chaque fois qu'un agent tente d'exprimer une difficulté, la conclusion est toujours la même : ce n'est jamais la situation qui pose problème, mais la personne qui ose la signaler.

Jamais vos décisions, jamais vos méthodes, jamais votre manière de diriger ne sont remises en question par votre petite personne. Vous adoptez une posture d'infailibilité qui exclut toute contradiction, toute remise en cause, tout dialogue réel.

Cette façon de gouverner, fondée sur la verticalité et la condamnation systématique de toute critique, génère un climat délétère et oppressant au sein de l'établissement. Ce n'est pas ainsi qu'on dirige des équipes, encore moins qu'on les respecte.

Vous multipliez les demandes d'explications et les 1/30ème, comme si la moindre difficulté devait automatiquement être imputée aux agents.

Chaque incident devient l'occasion de désigner un responsable parmi le personnel, jamais de questionner l'organisation, les moyens, ou vos propres décisions.

Cette logique punitive fragilise les équipes, installe un climat de méfiance et étouffe toute possibilité d'amélioration réelle.

Pourtant, les faits, eux, s'accumulent. Les incohérences se révèlent. Chacun voit désormais ce qui se dessine.

Il est temps de vous interroger sur vos choix, sur votre manière de diriger, sur l'impact concret de vos décisions.

Il est temps de remettre en question un mode de management tyrannique vécu comme méprisant et déconnecté du terrain.

Il ne faut pas oublier que le personnel est le même depuis des années, des équipes stables, investies et reconnues pour leur professionnalisme.

Durant cette période, aucun incident majeur n'était venu remettre en cause leur sérieux ou leur engagement.

Pourtant, depuis votre prise de fonctions, les tensions se multiplient, les dysfonctionnements s'accroissent et le climat de travail se dégrade visiblement.

Ce constat n'accuse pas les agents : il questionne légitimement la manière dont vous dirigez l'établissement et l'impact de vos décisions sur son fonctionnement quotidien.

Le personnel mérite du respect, de l'écoute et une direction capable de reconnaître sa part de responsabilité dans les difficultés actuelles.

C'est pourquoi, l'Ufap UNSa-Justice refusera de participer à tout groupe de travail, COPIL ou instance locale tant qu'un véritable dialogue social ne fera pas parti de votre base de travail. Face à ce climat anxiogène, la protestation des personnels se dessine et vous en serez, avec votre équipe, les seuls responsables.

Le bureau local UFAP UNSa-Justice

Ludovic SKUBALA

Mouez RIAHI

Stéphane PEREZ