

Lettre ouverte à la Cheffe d'établissement de la MA Dijon

Dijon le 29/07/2026

Madame la Directrice,

Le bureau local vous adresse cette lettre à la demande de nombreux agents, profondément **préoccupés** par plusieurs situations devenues récurrentes depuis votre prise de fonctions au sein de notre Maison d'arrêt de Dijon.

Les personnels de surveillance peinent à comprendre les orientations que vous avez mises en place ainsi que les directives qui leur sont demandées d'appliquer. Plus inquiétant encore, ils s'interrogent sur les **conséquences de ces choix en matière de sécurité**.

En effet, nous constatons de plus en plus fréquemment que des agents se retrouvent seuls en détention, livrés à eux-mêmes. Des promenades se déroulent **sans surveillance** suffisante, des agents affectés au quartier disciplinaire travaillent **seuls**, et il est même arrivé qu'**aucun agent ne soit présent** à la PEP2 pour accueillir les intervenants extérieurs ou assurer la gestion des semi-libertés.

Face à cette situation, les agents se posent de nombreuses questions auxquelles ils n'obtiennent **aucune réponse**.

Quelle posture doivent-ils adopter lorsque les effectifs sont manifestement insuffisants ? Doivent-ils quitter leur poste afin de venir en aide à un collègue en difficulté ? Si un second incident survient pendant leur absence, leur responsabilité sera-t-elle engagée ? Les ouvertures du quartier disciplinaire doivent-elles désormais être réalisées par un seul agent accompagné uniquement du gradé de roulement ?

Ces interrogations sont **légitimes** et cette liste est loin d'être exhaustive. Elles traduisent une **inquiétude grandissante** des personnels quant à leur sécurité, mais également quant à celle de leurs collègues, ainsi que des intervenants extérieurs.

Malheureusement, nous constatons que ces préoccupations restent **sans réponse**. Les agents ont le sentiment que leurs alertes ne sont **ni entendues ni prises en considération**. Aujourd'hui, beaucoup dressent un constat alarmant : celui d'une politique davantage tournée vers **la répression que vers le dialogue**, où l'écoute semble avoir disparu.

À titre d'exemple, nous avons récemment été saisis à la suite d'un courriel que vous avez adressé à l'équipe du quartier mineurs. Avant l'envoi de ce message, avez-vous simplement pris le temps de solliciter les explications des agents concernés ou de recueillir leur version des faits ? Pensez-vous réellement qu'une telle démarche reflète l'image d'une directrice à l'écoute de ses personnels ?

Cet exemple n'est malheureusement qu'un parmi tant d'autres. Les agents ont aujourd'hui le sentiment que les décisions sont prises **sans concertation, sans prise en compte des réalités du terrain et sans considération** pour les difficultés quotidiennes auxquelles ils sont confrontés.

Par ailleurs, à ce jour, les **défaillances structurelles** de notre établissement sont de plus en plus nombreuses et préoccupantes.

Nous constatons qu'une multitude d'entreprises interviennent au sein de l'enceinte de la Maison d'arrêt de Dijon, alors même que ces interventions **ne semblent plus être suivies** par des personnels techniques qualifiés, faute d'effectifs dans ce domaine. Dès lors, pouvez-vous informer l'ensemble des personnels de la nature exacte des travaux réalisés et des objectifs poursuivis, tant les dysfonctionnements persistent, voire s'aggravent ?

À titre d'exemple, les climatisations des postes protégés **fonctionnent très peu, voire plus du tout** depuis plusieurs semaines, alors même que notre région traverse des épisodes de fortes chaleurs. Les API situés au niveau de la PEP3 **ne retransmettent plus les alarmes** vers le rond-point. Certaines alarmes du rond-point ne disposent plus d'**aucun signal sonore**. Des électro serrures fonctionnent de manière aléatoire, plusieurs caméras de vidéosurveillance sont **hors service**, deux trousseaux du bâtiment Charlie comportent des clés qui permettent difficilement, voire **ne permettent plus**, l'ouverture de certaines cellules.

Ces défaillances, prises individuellement, sont déjà préoccupantes. Ensemble, elles traduisent une dégradation inquiétante des conditions de sécurité de l'établissement.

Parallèlement, vous avez mis en place de nouveaux cahiers destinés à signaler les différents dysfonctionnements rencontrés par les personnels. Sur le principe, cette initiative constitue une bonne idée. Mais ces cahiers sont-ils **réellement consultés** ? Sont-ils visés par votre autorité ou font-ils simplement office de registre **sans aucune suite concrète** ? Les agents prennent le temps de les renseigner quotidiennement ; ils sont en droit d'attendre que leurs signalements soient **lus, analysés et suivis** d'effets.

Dans le même temps, nous constatons que l'accent semble être mis sur le contrôle du contre-verrouillage des postes par le gradé de roulement. Si cette mesure répond naturellement à une exigence de sécurité, nous nous interrogeons sur les priorités retenues.

Avant de rendre cette consigne obligatoire, avez-vous pris le temps de communiquer à l'ensemble des personnels affectés dans ces postes un **plan d'évacuation** précis en cas de malaise, d'incendie ou de tout autre événement nécessitant une évacuation d'urgence ? Les agents ont-ils été sensibilisés aux conduites à tenir dans ces situations ? Ont-ils bénéficié d'une information claire et d'exercices adaptés ?

Au regard de ce que nous constatons quotidiennement sur le terrain, nous pensons malheureusement connaître les réponses à ces questions. Néanmoins, nous préférons vous laisser l'opportunité d'y répondre directement auprès des agents, qui attendent avant tout des explications, des engagements et des actions concrètes.

Pourtant, le personnel ne demande ni privilège ni traitement de faveur. Il demande simplement de pouvoir exercer ses missions dans des conditions garantissant la **sécurité** de tous, avec des **effectifs adaptés**, des consignes claires et une **hiérarchie à l'écoute** de ses équipes.

Madame la Directrice, cette lettre n'a pas pour vocation d'alimenter une polémique. Elle se veut le reflet d'un malaise profond partagé par de nombreux agents. Ignorer ces inquiétudes ne les fera pas disparaître ; au contraire, elles continueront de s'amplifier tant qu'aucune réponse concrète ne sera apportée.

Au-delà de ces constats, il convient de rappeler que vous avez, en votre qualité de chef d'établissement, une obligation fondamentale : *garantir à chaque agent pénitentiaire des conditions de travail préservant son intégrité physique et mentale*.

Or, les conditions actuelles d'exercice, marquées par un **manque chronique d'effectifs, une charge de travail croissante, des dysfonctionnements techniques récurrents et une absence de réponses** aux inquiétudes exprimées par les personnels, conduisent de nombreux agents à exercer leurs missions dans un climat de stress permanent.

Chaque jour, les personnels accomplissent leur mission avec **professionnalisme** et **sens du devoir**. En retour, ils sont en droit d'attendre que toutes les mesures nécessaires soient prises afin de **garantir leur sécurité**, de prévenir les risques auxquels ils sont exposés et de préserver leur santé physique comme leur équilibre psychologique.

La protection des agents ne saurait être une simple obligation réglementaire ; elle constitue **un devoir moral et une responsabilité** essentielle de toute direction.

Sans compter, que vous vous permettez d'**interpréter** les absences des agents, en **arrêt de complaisance**. Nous vous rappelons que vous n'êtes pas médecin, et par conséquent vous n'avez pas à émettre un jugement sur la qualité d'un arrêt. Les nombreux contrôles que vous avez ordonnés ne vous **donne pas raison** à ce sujet.

En résumé, les agents se retrouvent quotidiennement livrés à eux-mêmes, de jour comme de nuit, confrontés au même manque chronique d'effectifs. Ils exercent leurs missions dans des conditions particulièrement **éprouvantes**, notamment lors des épisodes de **fortes chaleurs**, au risque de voir leur **état physique et psychologique se dégrader**.

Face à cette réalité, nous nous interrogeons : faites-vous preuve du **minimum d'empathie** nécessaire envers ces femmes et ces hommes qui, chaque jour, assurent la sécurité de notre établissement au **péril de leur propre intégrité**?

Pendant que les personnels de surveillance tentent de faire face, souvent en effectif réduit, à l'ensemble des missions et des interventions en détention, vous multipliez les réunions et les briefings, parfois organisés dans une grande **confidentialité** avec les officiers. Ces **absences de l'encadrement** laissent les agents de terrain gérer **seuls** une détention toujours plus complexe, avec des moyens humains **insuffisants** et une **pression** constante.

Les personnels ne réclament pas l'impossible. Ils demandent simplement des effectifs **adaptés**, des décisions **cohérentes**, une communication **transparente** et une direction **présente** à leurs côtés lorsque les difficultés surviennent. Ils attendent avant tout d'être **entendus, soutenus et considérés** à la hauteur de l'engagement dont ils font preuve chaque jour au service de l'administration pénitentiaire.

Car au-delà des procédures, des consignes et des tableaux de service, ce sont des femmes et des hommes qui assurent quotidiennement la sécurité de l'établissement. Il serait temps que leur **investissement**, leur **professionnalisme** et leurs **inquiétudes** soient enfin reconnus à leur juste valeur.

Le bureau local espère que vous prendrez pleinement la mesure de cette situation et que vous engagerez rapidement un dialogue **sincère** avec les personnels afin de restaurer la **confiance**, aujourd'hui fortement ébranlée.

Le bureau local

