



Monsieur le Directeur
Du Centre Pénitentiaire
De Paris La Sante

Paris, le 02 octobre 2026

OBJET : Réponse au courrier n°39/SEC

Monsieur le Directeur,

Nous avons pris connaissance de votre courrier faisant suite au tract de l'UFAP UNSa Justice PLS du 18 septembre 2026.

Vous y défendez l'ancien responsable du service ORIGINE, en mettant en avant sa détermination, sa loyauté, sa disponibilité et le caractère prétendument équitable de son action. Nous vous répondrons qu'il y a un ordre dans le mérite, mais qu'il serait hasardeux d'en déduire qu'il existe aussi une hiérarchie dans le discernement. Demandez aux acteurs de PLS, ceux qui ont subi toutes ses nombreuses décisions.

Vous évoquez également un « fort taux d'absentéisme », avant de rappeler à notre organisation les dispositions de l'article R.122-5 du Code pénitentiaire.

Dont acte. Mais puisque vous nous invitez sur le terrain des obligations, allons jusqu'au bout.

L'article R.122-5 du Code pénitentiaire dispose que les personnels de l'administration pénitentiaire se doivent mutuellement respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions. Le terme « mutuellement » a toute son importance car cette obligation concerne les agents, les représentants syndicaux, mais également les directeurs et chefs de service.

Pour autant, l'exercice du mandat syndical ne saurait être confondu avec une quelconque obligation de complaisance. L'UFAP UNSa Justice continuera à dénoncer les dysfonctionnements, les pratiques et les organisations de travail qui portent atteinte aux intérêts des personnels.

Mais votre réponse occulte surtout un point essentiel : un chef de service a lui aussi des obligations précises envers les agents placés sous son autorité !

Les chefs de service doivent, dans la limite de leurs attributions, veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Cette obligation ne se limite évidemment pas à la sécurité matérielle. Les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail imposent **la protection de la santé physique et mentale**, la prévention des risques professionnels, mais **également la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés**, l'évaluation des risques et leur traitement à la source.

Dès lors, lorsque la direction reconnaît elle-même un fort taux d'absentéisme, celui-ci ne peut servir de simple justification aux difficultés rencontrées.

L'ABSENTÉISME NE SE PLAIDE PAS AFIN D'ARGUMENTER UNE SITUATION DIFFICILE, IL S'ANALYSE A LA SOURCE !

Ses causes ont-elles été recherchées ? L'organisation et la charge de travail ont-elles été évaluées ? Les risques psychosociaux et les pratiques managériales ont-ils été examinés ? Quelles mesures de prévention ont été mises en œuvre ? Quels correctifs ont été apportés pour protéger les personnels ? Pour cette question de gestion du service, un observatoire des heures et du fonctionnement du service a-t-il été mise en place ?

Affirmer qu'un chef de service exerce ses fonctions de manière équitable ne dispense pas l'administration d'examiner objectivement les faits signalés, les conditions dans lesquelles ces fonctions sont exercées et leurs conséquences sur les personnels.

L'UFAP UNSa Justice n'acceptera donc pas que la déontologie soit invoquée pour rappeler à l'ordre ceux qui alertent, tandis que les obligations qui pèsent sur ceux qui dirigent et encadrent seraient reléguées au second plan.

Le respect est mutuel. Les obligations aussi. Et l'exemplarité commence nécessairement par ceux qui ont la responsabilité des autres.

Vous avez choisi de nous rappeler nos devoirs. Nous vous invitons désormais à exercer avec la même exigence votre propre devoir de contrôle, de prévention et de protection des personnels.

Enfin, Monsieur le Directeur, permettez-nous une dernière observation :

Le temps consacré à répondre aux écrits syndicaux ne résout ni l'absentéisme, ni les difficultés d'organisation, ni les tensions dont les personnels nous saisissent.

À l'heure où tant de sujets exigent sur votre établissement des décisions, de la présence, de l'écoute et des réponses concrètes, il est pour le moins surprenant de voir autant d'énergie consacrée à répondre à ceux qui mettent les problèmes sur la table plutôt qu'à traiter les problèmes eux-mêmes.

Répondre à ceux qui donnent l'alerte ne fera jamais disparaître les raisons de l'alerte. À l'UFAP UNSa Justice, nous préférons que le temps de l'administration soit consacré à résoudre les difficultés plutôt qu'à reprocher aux représentants des personnels de les dénoncer.

« Nous n'avons pas trop peu de temps, mais nous en perdons beaucoup. » Sénèque

Le bureau local