

Paris le 26 mai 2026,

LES DIRECTEURS ENTRE LE MARTEAU ET L'ENCLUME, DE RESPONSABLES A PRÉSUMÉS COUPABLES

Depuis plusieurs mois déjà, nous tirons la sonnette d'alarme sur la situation des directeurs pénitentiaires et les conditions de plus en plus dégradées dans lesquelles nous exerçons.

Comme l'ensemble des personnels pénitentiaires et intervenants, nous subissons de plein fouet la surpopulation pénale (en établissement, mais aussi en milieu ouvert), les multiples vacances de postes, le turn-over de nos personnels notamment contractuels, mais aussi la limitation de nos ressources budgétaires.

Plus que les autres corps, les directeurs pénitentiaires assument la responsabilité de services et structures dans lesquels les difficultés surviennent de plus en plus nombreuses dans un tel contexte.

Nous avons exprimé à plusieurs reprises notre volonté de voir les directeurs soutenus, au quotidien évidemment, mais aussi et surtout face aux épreuves et incidents qui surviennent. Si nous sommes, comme nous l'avons toujours été, disposés à rendre compte de notre action et de nos décisions, endossant la responsabilité de nos erreurs éventuelles, nous refusons que les « dysfonctionnements » constatés nous soient imputés au gré des interventions journalistiques sans qu'ils n'aient fait l'objet d'une analyse objective et contextualisée. Nous refusons d'être cloués au pilori sans que ne soient considérées ces conditions d'exercice extrêmement dégradées qui ne permettent plus d'exiger de nous une obligation de résultat. Même avec la meilleure volonté du monde – et nous n'en manquons pas ! - avec toujours moins de moyens, il n'est plus possible d'accomplir toujours plus de missions.

Responsable ne doit pas coïncider avec présumé coupable et nous attendons de notre administration qu'elle ne nous traite pas moins bien que les autres agents.

Car nous avons parfois l'impression de faire exception. Nos quotidiens sont remplis de missions relatives à la prise en compte des risques psycho-sociaux des personnels, à la qualité de vie au travail, à l'accompagnement bienveillant des agents : et c'est heureux ! Mais pourquoi ces principes affichés comme cardinaux par notre administration s'évaporent-ils lorsqu'il est question des directeurs ? Quelles dispositions ont été prises par notre administration pour contenir les risques psycho-sociaux croissants auxquels nous sommes exposés ? Quelles mesures sont intervenues pour réguler notre charge de travail ? Quelles dispositions ont été retenues pour venir imposer une utilisation éthique et saine des communications électroniques qui embolisent nos emplois du temps et génèrent un stress et une surcharge inutiles ? Quelle mesure est venue rationaliser l'utilisation des réunions, notamment en administration centrale ou uniformiser et clarifier le régime des astreintes en SPIP ?

Pire, il semble désormais que l'administration rende des comptes aux syndicats les plus influents qui n'hésitent plus à demander la tête de tel ou tel directeur. Sans s'encombrer de la nécessité de constater des motifs valables pour nous évincer d'un poste, nous sommes désormais soumis au bon vouloir de représentants du personnel devant lesquels notre hiérarchie nous décrédibilise. Cette humiliation, subie par plusieurs d'entre nous, est inacceptable, quels que soient les faits reprochés et leur caractère fondé ou non.

Nous manquons déjà de tout pour diriger nos services, nous faudra-t-il désormais également nous passer de notre crédibilité pour mener à bien nos missions ?

L'application aux directeurs des règles de droit commun

Fin 2025, suite au triste épisode de l'évasion au planétarium de Rennes, nous avons eu l'occasion d'exprimer auprès du Garde des Sceaux en personne notre volonté de ne pas être sanctionnés sans que les faits qui nous étaient reprochés ne soient clairement établis. Face à des incidents graves, la mise en œuvre d'une mission d'inspection apparaît un préalable indispensable. Dans des situations moins complexes, la réalisation d'un audit, ou d'une enquête administrative, doit permettre de déterminer clairement et d'objectiver les faits qui pourraient nous être reprochés. De ce point de vue, nous saluons le fait que plusieurs incidents graves ont récemment donné lieu à des missions d'inspection comme préalable à toute mise en cause.

Au-delà, si les faits établis constituent une faute disciplinaire, ils doivent être traités comme tels. La mise en œuvre d'une procédure disciplinaire entraîne en effet un certain nombre de droits et de garanties pour l'agent concerné. Traiter de telles situations en décidant de mutations dans l'intérêt du service ou en convainquant les collègues concernés de manière parfois plus qu'insistante de demander leur mobilité constitue un détournement de procédure qui rend la décision illégale et le procédé inacceptable.

Nous demandons donc que, comme pour tout agent, nos droits les plus élémentaires soient respectés.

Face à ce triste constat, le SNDP-Cfdt :

- Propose à tous les collègues qui en ressentent le besoin de nous contacter lorsqu'ils rencontrent ce type de difficultés, pour être conseillés, voire accompagnés ;
- Propose à tous les directeurs qui sont mis en cause au-delà des limites de l'acceptable par d'autres syndicats de porter, au nom du SNDP, un droit de réponse visant à exprimer clairement que l'action syndicale ne donne à personne le droit de tenir des propos injurieux ou diffamants ;
- Continue de demander auprès de la DGAP la mise en œuvre de mesures visant à limiter les risques psycho-sociaux auxquels nous sommes exposés, en œuvrant, comme évoqué lors de la rencontre avec le DGAP du 14 avril dernier, au recentrage de nos missions (voir la proposition formulée par le SNDP : www.directeurspenitentiaires.fr), mais aussi en engageant des changements structurels dans nos méthodes de travail ;
- Continuera d'intervenir auprès de la DGAP, au cas par cas, pour lui faire connaître toute situation problématique concernant un directeur, notamment quand elle n'est pas prise en compte, voire aggravée par sa hiérarchie.

Le secrétariat national du SNDP-Cfdt