

NEWSLETTER N° 8 - MAI 2026

Atteindre la sobriété en matière de communications électroniques

Recevoir jusqu'à plus de 200 mails par jour. Consulter vos messageries professionnelles dans les transports, à la maison, le soir, la nuit, le week-end, pendant les vacances. Consacrer votre dernière journée de vacances à écluser vos mails pour ne pas plomber votre reprise. Recevoir (et envoyer) des commandes à toute heure du jour et de la nuit. Avoir plus de 4 chiffres qui s'affichent à côté de l'item « Boîte de réception » sur Outlook. Autant de situations dans lesquelles se reconnaîtront de très nombreux directeurs pénitentiaires.

L'impact qu'a eu l'introduction et l'incroyable croissance des communications électroniques dans nos quotidiens professionnels, en

particulier pour les directeurs, constitue un sujet structurel déterminant pour les organisations de travail. Porté par le SNDP depuis plusieurs années ([lire le communiqué rédigé dans le cadre des Etats-Généraux de la Justice en 2022](#)), ce sujet n'a pourtant pas trouvé l'écho qu'il mérite dans le fonctionnement de notre administration.



Une prise de conscience nécessaire pour la qualité de vie au travail...

Alors même que les risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail sont affichés comme des priorités, il s'agit d'un sujet dont l'institution ne s'est nullement emparée. La littérature scientifique a pourtant clairement établi les importantes conséquences de l'hyper-connexion et de la surcharge informationnelle découlant de l'usage irraisonné des messageries électroniques.

La recherche a ainsi mis en lumière le syndrome de « débordement cognitif » (Lalhou, 2000) provoqué par la surcharge informationnelle liée au volume des communications électroniques. Il se traduit par un double phénomène :

- une accélération et une intensification du rythme de travail (Taylor, Fieldman & Altman, 2008) ;
- un ralentissement de la véritable activité de travail, du fait du temps passé à traiter les mails et des interruptions permanentes qui parasitent cette activité de travail. Le travail est morcelé, fragmenté.

Conséquence directe : une augmentation du stress générée par le travail, un sentiment d'impuissance à maîtriser ce flux et une perte de sens. Certaines études mettent également en avant d'autres affects négatifs générés par l'utilisation intensive des communications électroniques, qui peuvent sembler moins évidents :

- colère et irritation, liées au caractère inadapté de certains messages (propos agressifs, manque de courtoisie, commandes impossibles à réaliser dans le délai imparti, etc.) ou à leur caractère intrusif et envahissant (messages envoyés à toute heure voire le week-end) ;
- peur, notamment de passer à côté d'une information essentielle.

...Et pour la qualité du travail

Enfin, au-delà des impacts négatifs sur l'agent lui-même, c'est bien la qualité du travail rendu par les agents qui est affectée. Le manque de temps à accorder aux véritables tâches à accomplir, mais aussi la difficulté à dégager des plages de concentration suffisantes affectent indéniablement la qualité du travail produit et la capacité à prendre des décisions chez les cadres.

Par analogie, notons par exemple qu'il a fallu plus de 100 ans pour mesurer les méfaits de l'amiante jusqu'à son interdiction en 1997, alors que les premiers soupçons de sa dangerosité avaient été émis au début du XXème siècle. S'il ne s'agit pas d'interdire Outlook, la démonstration de la toxicité de son mésusage est en revanche déjà largement éprouvée par chacun d'entre nous. N'attendons pas passivement que ce phénomène produise des conséquences désastreuses pour adopter les mesures qui s'imposent.

La nécessité de dégager des solutions concrètes

Les communications électroniques ont évidemment vocation à constituer un outil de travail, un moyen, au service d'une fin. Or il est évident que dans la plupart des organisations aujourd'hui, et en tout état de cause dans nos quotidiens de directeurs, elles sont devenues une fin en soi, qui dicte ses lois (tyranniques) sur l'organisation du travail et de nos journées.

Plusieurs actions concrètes pourraient pourtant permettre de rationaliser nos pratiques :

- Systématiser les formations sur l'usage de la messagerie Outlook à destination des directeurs. Connaître bien le fonctionnement de cet outil et notamment les possibilités qu'il offre en termes de filtres et de priorisations constituerait une aide précieuse ;
- Etablir une charte d'utilisation applicable à l'ensemble des services de la DGAP et qui pourrait être complétée au sein de chaque service par une déclinaison locale prenant en compte les spécificités. La charte prévoirait des plages de déconnexion, interdisant l'envoi de messages le week-end et sur le temps de repos en semaine. Elle pourrait également prévoir quel type d'information doit être transmise par mail et celles nécessitant au contraire un contact direct, en face à face ou par téléphone. La question du contenu, de sa clarté et de sa tonalité doit être encadré. Enfin, une véritable réflexion doit être menée pour limiter drastiquement l'utilisation du « répondre à tous » ou de la « copie ». Le caractère global de la démarche constitue en outre une condition pour que les chartes existantes trouvent à s'appliquer et ne restent pas lettre morte.

Restaurer les fonctions et la mémoire administratives

De manière plus générale, si l'on observe la structuration de nos services, on constate que le passage du format papier au format électronique a fortement transformé l'activité de certains services administratifs supports, à

commencer par les secrétariats. Au-delà de l'accroissement phénoménal du nombre de courriers échangés, saisines, commandes ou encore notes de service, arrivent désormais souvent directement aux chefs de services et à leurs adjoints, accentuant le phénomène de saturation et créant un véritable goulet d'étranglement dans la circulation de l'information et des commandes. Réinstaurer une fonction de tri et de répartition du courrier aux secrétariats, selon des règles définies localement, via l'usage de messageries structurales, permettrait sans doute de soulager les directeurs et d'améliorer la circulation réelle de l'information.

En outre, le travail d'archivage se trouve escamoté par des flux qui ne transitent plus par les canaux habituels (notamment les secrétariats). La perte de mémoire dont souffre notre administration se trouve aggravée par cette transition subie et non pensée.

L'usage des outils de communication électronique apparaît donc essentiel lorsque l'on se penche sur l'organisation de nos missions de directeurs, mais aussi de nos services. Face à un défaut de prise de conscience de notre hiérarchie, le SNDP fera de cette question un axe prioritaire de revendication, notamment afin de préserver le rythme de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, et enfin la santé, physique et mentale des directeurs.

Pour aller plus loin, nous vous proposerons dans les mois à venir un questionnaire concernant la qualité de vie au travail qui inclura cette thématique afin de mieux identifier nos pratiques, nos problématiques et nos attentes dans le but de construire des propositions concrètes visant à nous redonner la maîtrise de nos communications et de notre temps de travail.



Le baromètre travail 2026 de la CFDT pour la fonction publique

En 2025, la CFDT décidait de lancer son baromètre sur l'état du travail. L'idée : prendre le pouls chaque année du monde du travail en donnant la parole aux travailleurs. Pour cette deuxième édition, elle a choisi de faire un focus sur les fonctions publiques en interrogeant celles et ceux qui font vivre les services publics, ciment de la cohésion sociale. Lors de la conférence de presse du 30 avril, Marylise LEON, la secrétaire générale de la CFDT soulignait : « *Baisse des moyens humains matériels et financiers, discours politiques et médiatiques qui n'y voient qu'un coût, "fonctionnaire bashing" récurrent... Autant de coups portés à leur capacité à répondre aux besoins* », et précisait que « *70 % des agents estiment que les discours politiques et médiatiques dévalorisent leur métier* ».

Le document s'attache notamment à traiter la question du management dans la fonction publique, au cœur de nos préoccupations de directeurs pénitentiaires, managers et managés.

Il met en avant un management jugé trop vertical et les fortes attentes notamment des encadrants eux-mêmes, de voir ces pratiques évoluer (pages 18 à 20).

Retrouvez le baromètre ici : [Baromètre travail 2026 - Spécial fonction publique](#)



Combien ça coute – Episode 2 : le diagnostic socio-professionnel



Comme nous vous l'exposons dans le premier épisode de cette série d'articles, nous vous proposons de réfléchir à certaines dépenses publiques effectuées au bénéfice de notre administration. L'idée est de s'interroger sur la bonne utilisation de l'argent public et sur l'efficacité de la dépense, dans un contexte de restrictions budgétaires majeures. Aujourd'hui, nous nous penchons sur le diagnostic socio-professionnel.

Le diagnostic socio-professionnel : qu'est-ce que c'est ?

De janvier à juin 2025, l'ATIGIP a conclu un partenariat avec l'AFPA pour réaliser une expérimentation dans 24 établissements pénitentiaires, visant à mener des entretiens socio-professionnels d'une heure avec

toutes les personnes détenues entrantes. Le dispositif a été conçu avec l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle (INETOP). Depuis janvier 2026, a débuté une phase de généralisation à 117 maisons d'arrêt et quartiers maison d'arrêt.

Combien coute-t-il ?

En 2025, le budget alloué était de 4 980 000€ et devait couvrir la réalisation de 22 000 synthèses. Avec un flux de personnes écrouées en provenance de liberté de 78 151 en 2023 (dernier chiffre disponible), on constate que ce dispositif couvre en réalité un peu plus d'un quart des besoins affichés. Si, comme le souligne Bruno Clément-Petremann, le directeur de l'ATIGIP, c'est une chose très positive que de voir une telle somme déployée sur des thématique d'insertion, nous nous interrogeons sur la part très importante de l'insertion socio-professionnelle sur l'ensemble du budget insertion. A titre de comparaison, à la même période, le PLF 2026 proposait d'octroyer 4 millions, soit près d'un million de moins, au renforcement des prises en charge collectives en milieu ouvert...

Cette action sert-elle à prévenir la récidive ?

Les résultats obtenus lors de cette phase expérimentale

ont mis en évidence l'intérêt du dispositif, tant pour les personnes détenues que pour les professionnels chargés de leur accompagnement, en leur fournissant un outil partagé d'expertise sur les situations socio-professionnelles des personnes, dès la phase « arrivant ». Mais que mesure-t-on ? L'efficacité constatée vise-t-elle l'accès à une activité professionnelle (avec des résultats jugés positifs) ou bien la diminution du risque de récidive (avec des résultats non évalués...) ?

Des dépenses somptuaires pour des résultats diffus ?

La recherche internationale établit clairement que l'insertion professionnelle ne joue qu'un rôle relatif dans la prévention de la récidive.

En ce qui concerne le facteur travail, Andrews et Bonta ont mis en avant que l'un des « *effets potentiels est de renforcer les récompenses et satisfactions associés au comportement non-délinquant pour que les coûts soustractifs potentiels de la délinquance augmentent fortement* ». En outre, dans la balance coût/avantages, le changement induit par le travail (légal) n'est qu'une conséquence indirecte, induite par la fréquentation de pairs pro-sociaux et par la satisfaction d'avoir accompli un travail honnête.

ensemble participerait à un changement cognitif qui favoriserait la sortie de la délinquance.

A ce titre la grille LS-CMI, qui est l'un des outils les plus fiables d'évaluation du besoin d'intervention, montre bien que l'insertion professionnelle est un des huit grands sujets évalués chez un individu pour déterminer les besoins et le niveau d'intervention. Seule une évaluation criminologique complète permet en revanche de déterminer s'il s'agit pour la personne évaluée d'un axe à prioriser pour favoriser la prévention de la récidive.

Les rendez-vous de mai

- 5 mai : réunion du secrétariat national
- 11 mai : visite du SPIP 93
- 12 mai : groupe de travail sur la charte des temps en administration centrale
- 14 mai : cérémonie d'Incarville à Caen
- 19 mai : audition par la mission IGJ/IGA/IGPN sur les extractions judiciaires
- 20 mai : rencontre avec la nouvelle directrice interrégionale de Toulouse
- 26, 27 et 28 mai : commission nationale professionnelle Justice organisée par la CFDT
- 28 mai : groupe de travail élections professionnelles
- 29 mai : pot de départ de l'actuel DGAP

Si tel n'est pas le cas, le travail engagé par nos services sur cet axe sera au mieux sans intérêt pour faire diminuer le risque de récidive, au pire contre-productif. Certaines personnes suivies sont très insérées professionnellement et entretiennent leur réseau délinquantiel grâce notamment au travail ou plus simplement des conduites problématiques dans ce cadre (excès de vitesse sur la route, consommations d'alcool, etc). La priorisation de l'activité professionnelle peut aussi tout simplement détourner du travail qui est à mener sur des besoins essentiels (réalisation d'une cure en addictologie par exemple).

L'insertion professionnelle ne doit pas nécessairement être priorisée pour l'ensemble de nos publics. S'il ne s'agit certainement pas de qualifier le diagnostic socio-professionnel de mauvais dispositif, il serait sans doute important, vu son coût, de l'utiliser de manière optimisée, c'est-à-dire en choisissant les personnes détenues qu'il doit concerner mais aussi le moment de la détention auquel le dispositif apparaîtra le plus pertinent.

En tout état de cause, l'éventuel renouvellement de la convention, fin 2026, devra permettre de faire évoluer les lignes et ne devrait pas être envisagé avant d'avoir un retour complet d'un bilan qualitatif. Il nous semble qu'un fléchage des personnes détenues bénéficiaires, et/ou peut-être de certains types de quartiers ou structures (SAS ? secteurs courtes peines lorsqu'ils existent en MA ? CSL/QSL ?). Une meilleure coordination avec le PPAIP, dispositif qui fonctionne déjà avec des partenaires connus et qui sont choisis en région devra être questionné. Enfin, il sera nécessaire d'évaluer l'articulation entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle.

IFSE des DPIP 16 et DSP 52

Après plusieurs mois d'attente et la régularisation pour les autres promotions concernées, le SNDP vient d'obtenir la confirmation que l'ENAP a effectuée la mise en paiement de la régularisation d'IFSE tant attendue. Elle devrait donc apparaître sur une des trois prochaines paies. Nous restons vigilants sur la concrétisation de cette opération : que les collègues concernés n'hésitent pas à revenir vers nous dans le cas contraire.

Nous contacter :
sndp.contact@gmail.com
06-40-20-30-34
www.directeurspenitentiaires.fr