



**SYNDICAT PÉNITENTIAIRE  
DES SURVEILLANTS**

Bureau local SPS M.A de Draguignan  
sps.draguignan@gmail.com

## **Lettre Ouverte**

### **Madame la Directrice de la Maison d'Arrêt de Draguignan**

Madame la Directrice,

Nous avons pris connaissance avec un intérêt tout particulier — teinté d'une certaine surprise — de votre récente lettre d'observation relative aux absences dites « injustifiées » adressée à un agent de votre établissement.

Il est toujours remarquable de constater avec quelle rigueur l'administration sait rappeler les obligations des agents. Le respect des délais, l'exigence de justification, la menace à peine voilée de procédures disciplinaires... tout y est. Une démonstration presque pédagogique.

Cependant, permettez-nous de vous poser une question simple :

- ce sens aigu du devoir est-il à sens unique ?

Vous invoquez **le devoir d'assistance et de soutien entre personnels**, issu du code de déontologie. Une référence pertinente, certes. Mais à la lecture de votre courrier, nous nous interrogeons :

- s'agit-il d'un principe que vous appliquez... ou simplement que vous rappelez lorsqu'il s'agit de contraindre les agents ?

Car enfin, le devoir de soutien n'est pas une notion décorative que l'on cite opportunément dans une lettre d'observation.

**C'est une obligation réciproque.**

Quand un agent rencontre des difficultés de santé, quand il est dans l'incapacité de produire un justificatif dans les délais stricts que vous exigez, votre rôle n'est pas uniquement de constater, de sanctionner ou de menacer.

**Votre rôle est aussi — et peut-être surtout — de comprendre, d'accompagner, et d'agir avec discernement.**

Mais visiblement, dans votre approche, le soutien s'exprime davantage par la retenue sur salaire que par la bienveillance administrative.

Nous notons également avec une certaine ironie votre insistance sur la « charge de travail équitablement répartie entre les agents ».

Une préoccupation louable, sans doute.

Mais permettez-nous d'élargir le propos :

- qu'en est-il de la répartition équitable de la pression hiérarchique ?
- Qu'en est-il de la prise en compte réelle de l'état de santé des personnels ?
- Qu'en est-il du respect de la dignité des agents confrontés à des situations médicales lourdes ?

Car à ce stade, votre courrier ressemble moins à un rappel réglementaire qu'à une tentative de mise sous pression.

Et puisque vous évoquez la possibilité de transmission à l'échelon interrégional en cas de réitération, permettez-nous, à notre tour, d'évoquer la possibilité pour les agents de faire valoir leurs droits devant les juridictions administratives.

**Car oui, Madame la Directrice, le droit s'applique dans les deux sens.**

Les agents ont des obligations. Mais l'administration aussi.

Et parmi celles-ci figure notamment l'obligation de protection des agents, de prise en compte de leur état de santé, et d'examen individualisé des situations — ce qui, à la lecture de votre courrier standardisé, semble pour le moins discutable.

Nous vous invitons donc à reconsidérer votre approche.

Non pas en renonçant à faire appliquer les règles — personne ne le demande — mais en cessant de les appliquer de manière mécanique, déconnectée de la réalité humaine du terrain.

Car à force de rappeler aux agents leurs obligations, vous semblez avoir oublié les vôtres.

Veillez croire, Madame la Directrice, en notre vigilance constante quant au respect des droits des personnels.

Le bureau local