Dominique GRAINDORGE
Secrétaire National Adjoint
Délégué Régional DISP Grand-Est
Tél : 06 27 53 57 92
Mail : dominique.graindorge@gmail.com

Le, 24 novembre 2026

A

Monsieur le chef d'établissement du CD de Montmédy

Objet : Lettre ouverte relative au dispositif de « service adapté » instauré par la note de service n° 197 du 6 juillet 2026 – Demande de suspension et saisine de l'autorité interrégionale

Monsieur le Chef d'établissement,

Nous accusons réception de votre dernière réponse concernant le dispositif dit de « service adapté » instauré par la note de service n° 197 du 6 juillet 2026. Si nous prenons acte des précisions apportées, vos explications, loin de lever nos inquiétudes, confirment que ce dispositif porte atteinte aux garanties fondamentales des personnels en matière de santé au travail, d'équité, de conditions de travail et de rémunération.

Par la présente lettre ouverte, le **SPS-CEA Grand Est** entend porter publiquement à la connaissance des agents et de l'autorité interrégionale les sept points de blocage majeurs qui demeurent :

1. Les arrêts pour maladie ordinaire restent la cible du dispositif

Vous indiquez que les congés annuels, les formations, les autorisations spéciales d'absence, les accidents de service et les maladies professionnelles sont exclus de votre dispositif. Force est de constater qu'il n'y reste dès lors que **les congés de maladie ordinaire (CMO) et les AB1**. Un agent présentant plusieurs arrêts médicalement justifiés pourrait donc voir son rythme de travail modifié contre son gré au seul motif de leur répétition. Vous affirmez que ce dispositif n'a aucune vocation punitive : nous réitérons notre question simple et attendons une réponse claire : **un agent présentant plusieurs arrêts de maladie ordinaire, régulièrement prescrits par un médecin, peut-il être placé contre son gré sur ce dispositif au seul motif que ses absences désorganisent le service ?**

2. L'opacité des critères d'application

Refuser tout seuil objectif au nom d'une appréciation individuelle ouvre la porte à l'arbitraire et à l'inégalité de traitement entre les agents. Qu'est-ce qu'une absence récurrente ? Deux arrêts ? Trois ? Sur quelle période ? Le SPS-CEA Grand Est exige des critères transparents, vérifiables et connus de tous.

3. Un double discours sur la finalité réelle du dispositif

Présenté aujourd'hui comme une mesure visant à réduire la fatigue liée aux vacations de 13 heures, le dispositif avait pourtant pour objectif assumé, selon le procès-verbal du CSA du 24 juin 2026, de **« renvoyer un message aux agents »**. Quel message la direction entend-elle adresser à des personnels absents sur prescription médicale ? Entre accompagner un agent en difficulté et le sanctionner par un changement de rythme, la frontière est franchie.

4. Des contradictions sur l'autorité du médecin du travail

Alors que vous affirmiez en CSA le 24 juin 2026 ne pas être tenu de suivre les préconisations du médecin du travail, vous déclarez désormais qu'elles *« s'imposent pleinement et priment sur le dispositif »*. Nous prenons acte de ce revirement, mais nous demandons que soit précisée la procédure appliquée lorsqu'une préconisation médicale entre en contradiction avec les nécessités de service.

5. Une organisation horaire mathématiquement intenable avec les 2 RH hebdomadaires

Vous affirmez que le passage sur des vacations de **06h15** ou **07h15** s'effectue à obligation réglementaire constante (**1 607 heures** annuelles), dans le respect des **2 repos hebdomadaires (RH)** en moyenne et sur une base de 20 à 21 jours travaillés par mois. Or, vos chiffres ne résistent pas à l'épreuve du calcul dès lors qu'il faut atteindre **152h06** sur 30 jours et **157h57** sur 31 jours en alternant matins (**06h15**) et soirs (**07h15**) :

- **20 à 21 jours ne suffisent pas :** Ce calcul ne vaut que pour des vacations exclusives de 07h15 (21 jours = 152h15, soit encore **5h42 en dessous** des 157h57 d'un mois de 31 jours) et condamnerait l'agent à ne travailler

que le soir. En alternant 06h15 et 07h15 (moyenne de **06h45**), 20 à 21 jours ne représentent que **135h00 à 141h45**, laissant un déficit de **10 à 17 heures**.

- **Les 2 RH hebdomadaires ne sont pas respectés :** Maintenir 2 RH par semaine (8 à 9 repos par mois) limite le travail à 21 ou 22 jours et empêche de faire ses heures. Pour atteindre 152h06 ou 157h57 sans allonger les vacations, il faut travailler **23 jours** (11 matins + 12 soirs = 155h45, voire **24 jours** sur un mois de 31 jours), ce qui réduit les repos mensuels à **7 ou 8 jours**, contrevient aux 2 RH hebdomadaires et impose des séries de **6 jours de travail consécutifs**.

6. Une double peine financière, familiale et conjugale pour les agents

Ayant déjà subi, lors des CMO à l'origine de ce placement, le jour de carence et la retenue de 10 % sur son traitement, l'agent se verrait infliger une **double peine** caractérisée :

- **Une perte sèche de 440 € à 480 € par mois (soit 1 320 € à 1 440 € sur 3 mois), hors carburant :** suppression d'environ **5 nuits/mois à 20 €** (100 €/mois), privation d'environ **20 heures supplémentaires/mois à 17–19 €/h** (340 € à 380 €/mois) et **surcoût de carburant** lié à l'augmentation des trajets domicile-travail.
- **Un bouleversement de la vie familiale et conjugale :** l'alternance 06h15 / 07h15 désorganise les modes de garde d'enfants (crèche, assistante maternelle, périscolaire, frais supplémentaires), tandis que les semaines à 6 jours travaillés et la réduction des repos fragilisent directement la vie de couple et la récupération.

À l'heure où l'ensemble des travailleurs lutte pour préserver son pouvoir d'achat et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, un tel dispositif affaiblirait gravement les agents concernés.

7. Un avis en CSA qui ne saurait légitimer l'atteinte aux droits des agents

L'avis favorable rendu par FO et l'UFAP lors du CSA du 24 juin 2026, tout comme l'absence d'application individuelle à ce jour, ne dispensent nullement l'administration de démontrer la légalité, la proportionnalité et le caractère non discriminatoire de son dispositif. Le **SPS-CEA Grand Est** assume pleinement sa responsabilité en refusant de cautionner une mesure pénalisante pour les personnels malades.

Monsieur le Chef d'établissement, nous ne contestons ni vos responsabilités en matière de sécurité ni l'impératif de continuité du service public pénitentiaire. Nous refusons en revanche qu'un mécanisme déclenché par des arrêts maladie médicalement justifiés soit déguisé en mesure de protection alors qu'il dégrade les conditions de travail, la vie familiale et le pouvoir d'achat des agents.

En conséquence, le **SPS-CEA Grand Est** :

1. **Maintient sa demande de suspension immédiate de la note de service n° 197 du 6 juillet 2026** ;
2. **Exige la communication du cycle de travail type chiffré** ainsi qu'une **réponse explicite** sur la possibilité d'un placement contraint consécutif à des CMO justifiés ;
3. **Saisit officiellement Monsieur le Directeur interrégional des services pénitentiaires de Strasbourg,** destinataire de l'ensemble de nos échanges, afin qu'il arbitre ce dossier dépassant désormais le cadre local et se prononce sur la légalité d'une modification d'organisation du travail fondée sur des absences médicales sans préconisation du médecin du travail.

Dans l'attente de cet arbitrage interrégional, nous demandons solennellement qu'aucune application individuelle de la note de service n° 197 ne soit mise en œuvre.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'établissement, l'expression de notre considération distinguée.

Dominique GRAINDORGE

Secrétaire National Adjoint SPS-CEA

Délégué Régional DISP de Strasbourg



Copie :

DISP de Strasbourg