

Au CP de Seysses les DE sont reines.

Petit à petit, au CP de Seysses, un style de management digne de **France Télécom des années 90** est en train de se mettre en place. Ce management repose essentiellement sur l'intimidation, la sanction et l'absence de dialogue bienveillant.

Certains s'étonnent ensuite de voir les effectifs de surveillants fondre comme neige au soleil...

Le respect, l'écoute et la bienveillance devraient pourtant être les principes fondamentaux du management, avant de privilégier l'affrontement et la sanction.

Certains diront : « Une demande d'explications n'est pas une sanction. ». Le SPS-CEA répond qu'elle



constitue bien souvent le préalable à une procédure disciplinaire et qu'un tel écrit peut avoir des conséquences sur le parcours professionnel de l'agent.

Le SPS-CEA demande donc que l'encadrement soit davantage formé au dialogue, à l'écoute, au travail collectif, au respect des agents et à la prévention des risques psychosociaux.

Les demandes

d'explications sont aussi le symptôme d'un établissement en difficulté :

Lorsque l'on analyse plus précisément les dernières demandes d'explications, on constate qu'elles sont surtout le reflet d'un établissement fragilisé.

Le manque important d'effectifs entraîne une surcharge de travail pour les agents présents. Cette situation provoque inévitablement davantage de fatigue, de dysfonctionnements et d'erreurs.

Pourtant, au lieu de rechercher les causes de ces difficultés et d'accompagner les personnels, certains semblent privilégier les demandes d'explications et la sanction.

Cette politique de la terre brûlée n'a qu'une seule conséquence : elle démotive encore davantage les collègues et accélère les départs.

Le Chef d'établissement nous exhorte à « prévenir avant de faire un tract », nous répondons qu'il serait alors de bon ton que soit proposé systématiquement aux agents, convoqués pour une remise de DE, la possibilité d'être assisté par un représentant Syndical.

Que s'est-il passé au CP de Seysses en vingt ans ?

Ceux qui ont connu le CP de Seysses autrefois ne reconnaissent plus leur établissement.

Avant, les agents travaillaient main dans la main avec les officiers et les premiers surveillants, dans un climat de confiance. Les difficultés se réglaient souvent autour d'un café, au cours de discussions parfois houleuses, mais la solidarité et le respect restaient toujours présents.

Les temps ont changé, nous dira-t-on. Pourtant, les méthodes d'autrefois fonctionnaient plutôt bien.

Aujourd'hui, la fidélisation des personnels est devenue un enjeu majeur pour tous les établissements pénitentiaires, compte tenu du manque d'effectifs et de la facilité à être muté aujourd'hui sur des petits établissements de la DI très recherchés par les agents.

La bienveillance et le savoir-être envers le CEA encore présents peuvent leur redonner du courage et l'envie de s'investir. Il est urgent de préserver ces personnels afin qu'ils ne baissent pas, eux aussi, les bras.

Il est encore temps de changer de méthode

Le SPS-CEA invite l'encadrement et les décideurs à entendre ce message. Ils n'ont rien à perdre à remettre le dialogue, l'écoute et le respect au centre du fonctionnement de l'établissement.

Ils ont, au contraire, beaucoup à y gagner : retrouver des agents motivés, heureux de venir travailler et fiers de leur établissement.

Une autre politique managériale peut également contribuer à fidéliser les personnels et à convaincre certains collègues de rester, voire de revenir.

L'ambiance au travail est un moteur puissant qui peut tout changer.

Le SPS-CEA n'a pas la prétention de détenir toutes les solutions. Il est cependant disponible pour proposer des pistes concrètes permettant de restaurer la confiance, le dialogue et l'envie de travailler collectivement.

LA BIENVEILLANCE N'EST PAS UNE FAIBLESSE : C'EST LA FORCE QUI FAIT TENIR NOS ÉTABLISSEMENTS !

Pour le bureau du bureau local du SPS-CEA le 29/07/2026

Le SPS : le Syndicat 100%-CEA