SYNDICAT PENITENTIAIRE DES SURVEILLANTS
100 % CEA

SYNDICAT PENITENTIAIRE DES SURVEILLANTS

CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

CP TROYES-LAVAU

Le: 09 octobre 2026

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATIONS AU CPTL : DE L'IGNORANCE À LA MISE À L'ÉCART

Entrons directement dans le vif du sujet.
Entre ignorance volontaire et mise à l'écart délibérée, la frontière est franchie au Centre Pénitentiaire de Troyes-Lavau (CPTL).

Aujourd'hui, la communication de la direction est floue, voire inexistante : les attentes et les objectifs ne sont plus définis et les règles changent sans explication.

Pour rappel, l'***article L. 133-2 du Code général de la fonction publique*** rappelle «qu'aucun agent ne doit subir de agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, sa dignité, sa santé physique ou mentale».

Des pratiques managériales inacceptables, depuis le mois de septembre 2026, nous constatons des dérives graves et répétées sur l'établissement :

- **Plannings punitifs et modifications incessantes :** Changements d'horaires à répétition sans respect des délais de prévenance réglementaires.
- **Pression et contrôle abusif :** Refus systématiques et non motivés des demandes de repos, d'aménagement d'horaires ou de prises en compte d'arrêts.
- **Non-prise en compte des justificatifs : Refus injustifié de documents fournis pour garde d'enfant malade d'un agent, entraînant le positionnement abusif en « absence injustifiée » pendant trois jours.** Ce même agent positionné sur le planning punitif inventé au CPTL et dénoncé par le **SPS-CEA.**
- **Gestion des charges de travail à la tête du client :** Surcharge volontaire (nuits et week-ends en cascade, amplitudes excessives) ou, à l'inverse sous-charge, mise au placard programmée avec privation d'heures.

Ces modifications de planning nécessitent l'arbitrage de la direction. Pourtant, face aux alertes écrites adressées depuis le 10 septembre et le 2 octobre 2026, la réponse reste le silence absolu.

Inégalité de traitement : les agents ultra-marins ciblés ?

Devons-nous taire ce management abusif qui s'apparente à de la discrimination et à du harcèlement psychologique ?
Les agents originaires des Outre-mer posent-ils problème à la direction du CPTL ?
Rappelons une réalité essentielle :
Que serait le fonctionnement quotidien du CPTL sans l'implication constante des surveillants ultra-marins ?

Ils méritent le respect de leurs droits, le respect de leur santé, ainsi que la prise en compte légitime de leurs aspirations à la mobilité vers leurs départements et territoires d'origine.

HATE DE LA MUTATION SUR NOS DÉPARTEMENTS ET TERRITOIRES DE NAISSANCE !!!

Ces agissements répétés créent un climat permanent d'insécurité psychologique, d'épuisement et de stress. La santé mentale des agents n'est pas une option.

Opération de fouille « XXL » : l'art de l'exclusion

Dernier exemple en date lors de la fouille générale organisée du 6 au 7 octobre 2026 : présentée comme une opération « ultra-confidentielle », la présence en civil d'un représentant syndical démontre une communication sélective, servant une fois de plus à écarter arbitrairement certains agents des opérations.
L' ultra-confidentialité perd tout son sens.

Le **SPS-CEA Troyes-Lavau** appelle l'ensemble des agents à la vigilance et conseille de :

1. **Conserver systématiquement tous les justificatifs :** plannings (versions initiales et modifiées), mails, compte-rendus et preuves de dépôt de documents.
2. **Saisir la médecine du travail :** afin de faire constater et tracer tout impact sur votre santé physique ou psychologique.
3. **Faire remonter chaque anomalie** à vos représentants syndicaux pour constitution des dossiers de signalement.

Le SPS-CEA ne laissera passer aucun abus de pouvoir ni aucune forme de discrimination.

Le Bureau SPS-CEA

