



CP TROYES LAVAU

MANAGEMENT PAR LA CULPABILISATION :

Les personnels valent mieux que des reproches infantilisants !

Dans un récent courriel adressé aux équipes, la direction a cru bon d'exprimer son "insatisfaction" globale concernant la saisie des avis de détention dans le logiciel DOT. Sous couvert d'une exigence de « qualité », ce message cristallise une méthode de management que nous ne pouvons plus tolérer **la pression individuelle, le reproche gratuit et l'infantilisation des agents**. Alors que la direction affirme que les personnels sont « *capables de faire beaucoup mieux* », notre organisation syndicale rappelle une réalité de terrain bien différente.

La réalité du terrain vs. les exigences hors-sols.

- **Une charge de travail invisible** : Exiger des avis ultra-détaillés (fin de peine, interdictions, profil pénal, liens familiaux) en prétendant que cela ne prend pas "*la journée dessus*" témoigne d'une méconnaissance totale du temps réel nécessaire pour analyser chaque dossier de manière qualitative.
- **Le chantage aux objectifs annuels** : Rappeler aux officiers que la qualité du DOT est un objectif pour leur évaluation 2026, fixé de surcroît "*oralement*", s'apparente à une méthode de pression managériale inacceptable. L'évaluation professionnelle ne doit pas devenir un outil de menace managériale.
- **Le syndrome du "Faites comme moi"** : Proposer ses propres avis comme modèles absolus à atteindre est une posture managériale descendante et déconnectée. Les agents n'ont ni le même temps disponible, ni les mêmes leviers d'action au quotidien.

Le temps "qualitatif" ? Une illusion comptable !

Affirmer qu'au CPTL « *nous avons le temps de travailler de façon qualitative* » est une provocation pour l'ensemble des personnels qui jonglent quotidiennement avec les urgences, le manque de moyens et les injonctions contradictoires. Si les avis sont parfois synthétiques, ce n'est pas par manque de compétences ou de volonté, mais par **nécessité d'efficacité face à l'urgence quotidienne**.

FO Troyes-Lavau demande :

- **l'arrêt des injonctions culpabilisantes** et demande un management basé sur la confiance et le soutien, non sur la critique publique et la comparaison entre agents.
- **des moyens, pas des reproches**. Si la direction souhaite une hausse de la qualité, elle doit libérer du temps dédié pour ces tâches administratives de plus en plus lourdes.
- **une clarté des objectifs**, et le refus total des objectifs fixés de manière volatile ou orale pour les évaluations annuelles. Les critères doivent être transparents, réalistes et négociés.

Où sont les fiches de poste ou feuilles de route ? **Les personnels font face quotidiennement à leurs missions avec professionnalisme. Ils méritent du respect et du soutien, pas des leçons d'écriture.**

Le bureau local, A Troyes Lavau, le 30/06/2026

