

SPIP de ROUEN :

Une hiérarchie qui a peur et qui se cache face aux demandes pernicieuses d'une équipe,

En septembre 2014, l'équipe MF de Rouen commence son harcèlement auprès de sa hiérarchie, elle a l'outrecuidance de demander une présentation de la loi du 15/08/14 et plus particulièrement de la LSC et de réfléchir sur son application ... La hiérarchie a peur et la politique de l'autruche commence : "c'est une montagne qui va accoucher d'une souris" « ça va faire pschitt comme la SEFIP ». « On attend la note de la DAP ». Bref pas de soucis de toute façon vous ne faites que vous plaindre

Décembre 2014, l'équipe toujours pas rassasiée sollicite toujours une politique de service et une réflexion sur la LSC. La hiérarchie en bon soldat attend toujours la note de la DAP ... C'est pas de la faute de la hiérarchie mais de la DAP qui n'est pas assez réactive !!!

Le 8 janvier 2015 se déroule la première CAP LSC... Heureusement notre DFSPIP se présente la semaine précédente, il est armé de la solution: LA NOTE DE LA DAP DU 26/12/2014. L'équipe MF en veut toujours plus, elle ne se satisfait de la réponse de la hiérarchie à savoir « Chacun se débrouille et ça va passer. Surtout pas de vague et vogue la galère».

Toujours pas de présentation de la réforme par notre hiérarchie, pas de réel travail sur la LSC bref tout va bien, et puis de toute façon on ne fait que se plaindre ...

Face aux difficultés récurrentes et à l'inexistence d'une politique de service, l'équipe MF provoque une rencontre avec le DFSPIP, les impudents !!!! Ils se plaignent de quoi au juste ? L'équipe du MF a une demande démesurée, incongrue, elle demande à travailler sur une réorganisation du service et une mise à plat de ses pratiques ... Le DSPIP bien que surpris et inquiet semble entendre et liste nos difficultés.

Le 23 janvier 2015 naît. La note de service qui pourrait nous aider! Elle liste nos difficultés et les temps de travail dédiés pour "les résoudre".

Mars 2015 constat patent: la note de notre directeur n'est pas appliquée...

La hiérarchie se terre, elle n'arrive pas à apprivoiser et à comprendre cette équipe de CPIP qui demande à réfléchir, à réorganiser le service. Et voilà pas qu'une nouvelle réforme qui interroge l'organisation du service arrive : le processus sortant. La hiérarchie a peur elle attend donc le dernier moment pour évoquer ce sujet, c'est à dire à la veille du comité de pilotage ... L'équipe MF en avait fait la demande bien avant mais que faire face à une équipe qui demande à s'investir et à faire en sorte que le service fonctionne mieux ?

Mai 2015, la CAP de mutation, résultat il restera 3,6 ETP sur les 9 théoriques et revoilà que ces révolutionnaires du MF reviennent de plus belle sur leurs demandes à savoir : réfléchir sur

l'organisation du travail, mise en place d'un annuaire commun, faire des fiches de postes, lister et actualiser le partenariat La hiérarchie a toujours peur, elle fait comme si de rien n'était et elle avance dans son « travail » à savoir gérer le quotidien.

Depuis septembre 2014 l'équipe MF demande à sa hiérarchie qu'elle soit force de proposition sur l'organisation du service et dans la mise en œuvre des nouvelles réformes. Juin 2015 le constat est amère, malgré une équipe volontaire, force de proposition, notre hiérarchie égale à elle même est restée passive, anémique ... Cette inertie met aujourd'hui en danger ceux qui vont rester en MF en septembre.

L'équipe MF n'a eu de cesse d'alerter sa hiérarchie, elle demande donc à ce que la hiérarchie propose un plan d'action sur l'organisation du service, en attendant l'équipe du MF ne fera que ce que prévoit les fiches de poste du SPIP de Rouen c'est à dire rien.

A Liancourt, le 16/06/2015