

Il est une tradition qui existe peu au sein du SPIP 16, celle du tract. Parfois, le changement s'impose face aux évènements, aux ressentis, à une communication descendante, à la méthode managériale.

Pour expliquer les maux dont souffre le SPIP 16, nous allons décliner un guide, celui de la DGAFP intitulé « guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique, édition 2017<sup>1</sup> ».

### VOTRE MANAGEMENT :

**Page 16** : les quatre grands types de managements, directif, persuasif, participatif et délégation

Malheureusement pour nous, nous en sommes restés au management directif aussi bien en temps normal, qu'en tant de crise.

L'équipe est infantilisée par :

- la rédaction de notes de services sur le tri sélectif, si nous nous réjouissons de l'intérêt porté sur ce sujet car cela fait de nombreuses années que les agents demandent la mise en place du tri, il était aussi possible d'en parler simplement ensemble, les réunions de service servent à cela;

- la vérification et la comptabilisation de l'utilisation des 3 bureaux d'entretiens, en temps COVID, pour vérifier si le système mis en place à la demande des agents est fonctionnel ;

Par un mail du 27 novembre « *Force est de constater au bout de 6 semaines, que cette organisation n'est pas satisfaisante.* », vous avez donc décrété, seul, que cette organisation n'était pas fonctionnelle, sans vous interroger ou prendre la peine de consulter votre équipe pour savoir pourquoi *231 créneaux n'[avaient] pas été utilisés.*

L'hyper contrôle ne favorise pas la confiance mais la défiance et développe le stress.

### VOTRE COMMUNICATION :

**Page 12** : savoir communiquer

Savoir communiquer n'apparaît pas être votre fort. Certains de vos écrits et de vos paroles laissent dubitatifs quant à votre capacité à accepter l'échange comme un moment de considération pour un point de vue différent. Certaines de vos réponses remettent en cause le professionnalisme de vos agents.

**Page 29** : pratiquer une écoute active

« **Ecouter vos collaborateurs est avant tout une marque de respect.** C'est aussi un acte managérial qui permet d'instaurer un climat de confiance (...) en **adoptant une posture** qui vous permet de mieux appréhender les ressentis et de **faciliter l'expression** ».

Que nous sommes loin de cette écoute active ! Il n'y a **écoute active que lorsque les propos vont dans votre sens.** Dès que les agents apportent la contradiction, l'écoute active n'existe plus, elle se poursuit dans le cadre d'un affrontement verbal où votre ton devient cassant voire condescendant. **Votre posture parle pour vous,** avant même que vous repreniez la parole.

Votre principale méthode de communication est la descendante, la transmission d'information.

**Page 52** : participer au dialogue social avec les organisations syndicales

Le dialogue social est inexistant. Nous, CGT IP, avons sollicité la tenue d'un CTS, par mail en date du 28 janvier 2020. Deux mois sont passés : RIEN, aucune réaction de votre part.

---

<sup>1</sup>[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_cadres\\_de\\_la\\_FP/Guide-de-l-encadrant-web.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_cadres_de_la_FP/Guide-de-l-encadrant-web.pdf)

De vous-même, vous proposez des dates pour la tenue d'un CTS fin octobre, début novembre. Que s'est-il passé ? RIEN.

Cette année 2020 a été particulière par le contexte de crise sanitaire. Avez-vous organisé un CTS exceptionnel, comme certain·e·s DFSPIP l'ont fait ? Réponse : NON

### **Encadrer une équipe :**

En tant que cadre et encadrant, vous vous devez de soutenir votre équipe lorsqu'elle est mise en difficulté par des partenaires. Ainsi, ni au moment de la réunion avec les JAP, ni lors de la réunion de service, vous n'avez défendu votre équipe, ni pris le temps d'écouter comment elle avait vécu cette réunion, puisque vous êtes parti.

Votre absence d'anticipation, quelle que soit la situation, départ ou arrivée de collègues, met à chaque fois votre service en difficulté, sans que cela ne vous émeuve le moins du monde.

**Pour vous, tout va bien.**

La CGT IP du SPIP 16 vous le dit, **non tout ne va pas bien.**

Les risques psycho-sociaux<sup>2</sup> sont présents dans votre service à travers un profond mal-être professionnel qui s'installe par l'absence de soutien, d'orientations claires, de CPI qui permettent un échange entre professionnels·les, qui veulent trouver du sens dans leur travail . Un épuisement professionnel apparaît parmi vos personnels car chacun·e rumine avec le sentiment du « je fais comme je peux », avec un sentiment d'insécurité. La démotivation gagne vos agents et la colère que certains·es gardent en eux fait qu'ils ne rentrent pas sereins à leur domicile.

Le travail collaboratif n'est plus possible.

Pour la CGT IP du SPIP 16, il ne s'agit ni plus ni moins, au vu de votre comportement, que de maltraitance institutionnelle. Cette dernière ne date pas de la crise sanitaire mais s'est installée de façon insidieuse au fil des mois.

L'inquiétude, le doute s'installent et chacun se demande comment je vais me protéger demain ?

Le droit à l'erreur (page 87) ne concerne pas uniquement vos agents, il vous revient de reconnaître les vôtres pour que ce service retrouve la sérénité.

Le 7 décembre 2020

---

<sup>2</sup>Page 123-124-125 du présent guide