



CHEF, OUI CHEF !

La CGT insertion et probation a récemment alerté la direction quant au mal être persistant de bon nombre de personnels du SPIP 77, laquelle a répondu que différentes actions allaient être mises en place pour mieux prendre en compte les risques psycho-sociaux (formation de la direction, supervision, groupes thématiques...).

Pour autant, les agents du SPIP de Melun, dont au passage la direction s'est plu à souligner l'ancienneté, continuent de faire face à un management directif et maltraitant.

Rappelons-le, le **management directif** est défini par le guide de l'encadrant et de l'encadrante établi par la DGAFP ([*Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique | Portail de la Fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)*](#)) comme « très organisationnel et faiblement relationnel ».

Il est censé « s'inscrire dans un **contexte d'urgence** ou avec des **collaborateurs peu autonomes** » et induit « une communication descendante », et en tout état de cause, **n'a pas vocation à être utilisé de manière constante**.

Le guide, qui préconise un **management teinté de bienveillance**, mentionne d'autres formes de management :

- le **management persuasif**, où « l'encadrant essaie de convaincre ses collaborateurs et ne cherche pas systématiquement à imposer des comportements par la seule application de règles et de procédures ».
- le **management participatif**, « qui implique les collaborateurs dans la prise de décision, et prend en compte leurs attentes et leurs aspirations »
- le **management déléguatif**, « qui implique une grande autonomie et une responsabilisation des collaborateurs dans leur pratique professionnelle, avec une relation de confiance pour assurer le suivi ».

A l'heure où les missions et les responsabilités des CPIP sont enfin reconnues, notamment par l'accès à la catégorie A, il faut croire qu'au SPIP de Melun, la réforme statutaire n'a pas encore eu lieu, puisqu'ils y sont vus comme de simples exécutants, écrasés sous les tâches organisationnelles et administratives au détriment des suivis qui « demeurent les actes majeurs de la prise en charge des personnels d'insertion et de probation » (circulaire du 19 mars 2008). En privilégiant les tâches administratives sur les suivis, la direction contrevient donc aux dispositions légales et réglementaires.

Voici quelques exemples, parmi tant d'autres, pour illustrer cette politique managériale infantiliste, quand elle n'est pas maltraitante :

- **Instauration de deux revues de secteur par an**, alors que la DAP ne prévoit rien de systématique en la matière. En recourant pour la réalisation de ces revues à une **grille d'évaluation** (cela ne vous évoque rien !?), composée de critères uniquement quantitatifs, et dont certains ne sont même pas exigibles d'un point de vue réglementaire (notes d'entretien sur APPI, renseignement des coordonnées des victimes...). La note de service prévoit même qu'à partir d'un total de 5 critères manquants, des mesures seront prises à l'égard du contrevenant (revue de dossier complète, ou accompagnement par la direction). En outre, la revue de secteur scinde les suivis en sensibles et non sensibles, catégorie artificielle vidant de sens la priorisation des suivis voulue par le RPO 1, censée découler de l'évaluation ; Le comble est que ces revues de secteur sont présentées comme un moyen d'accompagner les CPIP et de leur apporter un soutien technique, alors qu'elles sont abordées sous un angle strictement formel et coercitif. Seul l'aspect formel de la prise en charge est considéré et sa dimension socio-éducative

évacuée ;

Pour finir, il ne s'agit même pas d'une note de service à vocation départementale, comme pour mieux viser les agents de l'antenne de Melun ;

- Réunions de service qui s'apparentent à des chambres d'enregistrement, où chaque mois apporte son lot de nouvelles tâches. Non seulement les équipes ne sont pas associées aux décisions prises par la direction, mais celle-ci se livre à un simulacre de consultation, puisqu'invariablement les agents sont mis devant le fait accompli : « nous n'avons pas de marge de manœuvre, c'est la DI qui a dit ! » ;
- Notes de service d'application immédiate, sans réelle concertation avec les équipes. Sommes-nous toujours dans l'urgence ?
- Élaboration de fiches de mission sur les références thématiques sans que les CPIP positionnés sur ces références ne soient consultés au préalable ;
- Obligation faite aux nouveaux titulaires de soumettre tous leurs rapports à validation pendant une période de 6 mois, sans s'appuyer sur une quelconque décision de la DISP ou de la DAP ;
- Impossibilité pour les nouveaux titulaires d'être en télétravail avant une période d'essai de 3 mois, alors que l'accord du 7 juin 2022 sur le télétravail ouvre pourtant cette possibilité aux agents stagiaires. ;
- Volonté claironnée par la direction que les règles s'appliquent indistinctement à tous les agents (notamment l'obligation pour les agents sur leur 1ère affectation de rester en poste 2 ans, alors que l'administration déroge régulièrement à cette règle en pratique, dans l'intérêt des agents), tout en reconnaissant ouvertement qu'une exception de taille a été faite ces derniers mois, puisqu'un membre de la direction a récemment pu accéder à une promotion alors qu'il n'en remplissait pas les conditions statutaires ;
- Refus de valider certains congés à des agents au motif qu'ils ne pourront pas participer à la prochaine réunion de service ;
- Surveillance les moindres faits et gestes de certains agents, après qu'ils ont eu un différend avec la direction ;
- Rejet de la demande de télétravail d'un agent présentant une pathologie, alors qu'il en remplit pleinement les conditions ; le contraignant à former un recours devant la CAP pour faire respecter ses droits ;
- Ton déplacé et agressif employé à l'égard d'agents reçus par la direction, ainsi que des allusions inacceptables, comme le fait de sous-entendre qu'un arrêt maladie était de complaisance, ou bien de pointer de façon péjorative son ancienne appartenance au corps des surveillants pénitentiaires ;
- Mise en place d'entretiens avec la direction pour évoquer la situation personnelle des agents qui sollicitent le renouvellement de leur temps partiel, alors que les demandes de temps partiel pour convenances personnelles n'ont à être ni justifiées ni motivées par les agents ;
- Incitation au reclassement par la direction de plusieurs agents faisant état d'une souffrance physique ou psychique, sans même s'interroger sur les causes éventuellement psychosociales de certaines de ces situations. Et plutôt que de s'interroger sur les problèmes de management, on suggère aux agents de prendre rendez-vous avec le psychologue du personnel.

Comme le mentionne le RPO2, « la qualité de vie au travail et le bien être des professionnels sont indispensables à la bonne mise en œuvre des missions du service public de la justice et à **la préservation de leur santé physique et mentale**. A cet égard, la prévention des risques physiques et psychosociaux reste un enjeu majeur ».

Le climat de suspicion et de défiance entretenu par la hiérarchie ne contribue pas à la qualité de vie au travail, ce qui, on le sait, est contre-productif. Les agents se sentent privés de toute autonomie, et cela est générateur d'angoisse.

La CGT insertion et probation 77 demande donc au directeur départemental d'infléchir notablement le cours des pratiques managériales au SPIP de Melun, car Monsieur le DFSPIP, les risques psycho-sociaux sont une affaire sérieuse !