



Fuite en avant du management au SPIP 67

Quel est l'objectif de tant de provocations?

Création Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 2 () JORF 11 mai 1995 - Article 2-1

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Pour rappel, l'équipe du PMO du SPIP 67 a subi une réunion de recadrage le 30/09/2022 (cf tract du même jour), vécue comme violente et traumatisante par de nombreux agent-es...et depuis ?

Aucune proposition, aucune amélioration, aucune action de notre hiérarchie permettant à l'ensemble des agent-es de retrouver sérénité et confiance au sein du service. Bien au contraire...

Un nouvel incident éclate le 05/12/2022 entre la directrice et une CPIP de permanence au sujet d'un refus de signer une modification horaire. Comment en est-on arrivé là ? Comment un refus de signer peut-il aboutir à une telle altercation ? Les motifs ne manquent pas tant le management du PMO de Schiltigheim relève de l'amateurisme ! Aucun appui, aucun soutien quand les situations à gérer sont difficiles mais en revanche, pleine présence quand il s'agit d'infantiliser des agent-es expérimenté-es et les pousser au **burn-out** ! Voilà les méthodes employées sous couvert de « communication non violente » !

Cet incident se place dans un climat difficile de désorganisation totale du service où aucune procédure n'est fixée en cohérence avec la prise en charge de notre public et de notre quotidien.

Les probationnaires pâtissent de ce positionnement, mais les agent.es aussi puisqu'ils et elles se retrouvent à devoir expliquer des **décisions incompréhensibles auxquelles il est humainement impossible d'adhérer.**

Les nouvelles règles sont décrétées de façon descendantes sans aucune concertation et s'appliquent de façon brutale et stricte revenant à traiter les probationnaires de façon inhumaine et contraire à l'objectif de réinsertion.

Les non-sens ne manquent pas: il est possible d'autoriser une sortie pour promener les chiens mais en revanche c'est impossible pour amener les enfants à l'école quand bien même les justificatifs seraient apportés... Et cet exemple n'est que le reflet de notre quotidien professionnel !

Notre directrice affiche ouvertement sa communication violente à notre égard

- Fiche de poste et affiche DPIP en mouvement collées à la porte de son bureau dans lequel elle s'enferme !
- Absence de cadre de proximité sur le terrain : nous sommes confrontés à une hiérarchie fantôme.
- Modification horaire barrée d'une large croix noire.
- Insécurité professionnelle constante due à l'absence de positionnement face au JAP.
- Les agent-es sont laissé-es seul-es face à des situations critiques : mise à l'abri de femme en danger, intervention du SAMU, situation TIS dangereuse.
- Déni complet des difficultés rencontrées par les PA
- Désintérêt assumé pour les fonctions occupées et l'équipe qu'elle devrait manager
- Impossibilité de se fier à ses propos tant ceux-ci diffèrent en fonction des interlocuteurs

Cette situation est malsaine, les agent.es ont le sentiment que la direction tente de les pousser à la faute qu'il s'agisse de leur prise en charge ou de leur rapport avec elle.

Face à cette situation violente, aucune réaction du DFSPiP qui semble opérer la politique de l'autruche.

Nous sommes tou-tes inquiet-es pour la suite. L'équipe est solidaire de cette collègue malmenée et continuera à travailler dans l'intérêt du public dont nous avons la prise en charge. Combien de temps les agent-es (tous corps confondus) vont-ils encore tenir dans ces conditions? Combien d'arrêts maladie depuis le mois d'août ?

Monsieur le DFSPiP, quand allez-vous intervenir ? Attendez-vous que tous les agent-es soient en arrêt pour daigner vous intéresser à ce qu'il se passe au PMO de Schiltigheim ?