

SPIP de la Charente : des agents en souffrance, des réponses managériales défaillantes

Quand se protéger devient la seule issue

Au SPIP de la Charente, deux situations graves et récentes illustrent une dégradation préoccupante des conditions de travail et des réponses hiérarchiques inadéquates apportées aux agents.

Une collègue contrainte de quitter un poste qu'elle aimait

Une collègue a été contrainte de demander une mise en disponibilité, non par choix mais pour se préserver psychiquement.

Après plusieurs mois d'alertes sur une charge de travail intenable, des missions toujours plus nombreuses et complexes, des maltraitances verbales, un manque criant de soutien hiérarchique et des décisions managériales inadaptées, elle se voit aujourd'hui obligée de quitter un poste qui lui plaisait et dans lequel elle s'était pleinement investie, pour se protéger de pratiques managériales qui ont mis sa santé physique et psychique en danger. Ce n'est donc pas une collègue en difficulté qui quitte le service mais une professionnelle de grande valeur que l'institution n'a pas su protéger, ni soutenir. Investie et moteur dans le service, son action, les clés du porte-monnaie a tout de même obtenu un coup de cœur de la DAP dans le cadre des appels à projets.

Il est essentiel de rappeler que cette collègue était également ADP. Le fait qu'elle ait été chargée de missions de prévention, reconnue pour la qualité de son travail, soit contrainte de quitter son poste pour se protéger elle-même, constitue un signal particulièrement alarmant et met en lumière les défaillances en matière de risques psychosociaux.

Une collègue exposée à une situation d'agression, insuffisamment protégée

Une autre collègue a été confrontée à une PPSMJ au comportement agressif et intimidant lors d'une permanence délocalisée.

Malgré les faits signalés et la gravité de la situation :

- la prise en charge par les cadres a été inadaptée avec un manque de réactivité (délai de plusieurs semaines avant qu'une décision de réaffectation soit prise après une CPI déguisée),
- les réponses apportées n'ont pas permis de garantir pleinement la protection de la collègue,
- le sentiment d'insécurité et de non-reconnaissance est resté (ou est toujours) présent.

Nous le répétons haut et fort, aucun agent ne devrait se sentir exposé ou laissé seul face à des situations de violence.

Malheureusement, ces situations ne sont pas isolées

Notre syndicat a été alerté d'autres situations de souffrance au travail au sein du service : surcharge, pression constante, manque de soutien hiérarchique, volonté de tout contrôler, agents livrés à eux-mêmes.

Combien d'agents devront quitter le service pour se protéger avant qu'une réaction managériale se fasse et dans laquelle la hiérarchie se remette aussi en question ! Tout n'est pas de la responsabilité des agents comme certains cadres le laissent entendre. Ces propos sont-ils maladroits ou reflètent-ils la pensée réelle du cadre ? La question se pose. Sous la direction précédente, la CGTIP avait déjà rappelé l'existence d'un guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique publié par la DGAFP¹. Ce guide devrait être avec d'autres référentiels métiers AP dans la bibliothèque des cadres.-

Ça ne peut plus durer !!

Des risques psychosociaux avérés

Les conséquences sont connues et dénoncées régulièrement par la CGTIP :

- épuisement professionnel,
- stress chronique,
- perte de sens du métier,
- atteintes à la santé mentale et physique
- mise en danger des agents.

La protection de la santé et de la sécurité des agents est une obligation légale de l'employeur, y compris en matière de risques psychosociaux².

Ce que nous dénonçons

- L'absence de réponses rapides et protectrices
- La minimisation des situations de danger
- Des décisions managériales déconnectées du terrain
- Le report de la responsabilité sur les agents

Ce que nous allons faire

Face à ces constats, la CGTIP 16 a décidé d'une Heure Mensuelle d'Information (HMI)

le jeudi 12 février 2026 de 9H30 à 11H30

afin de :

- faire un état des lieux de la situation du service,
- permettre aux agents de s'exprimer,

1 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/publications-dgafp/guide-de-l-encadrant-web.pdf>

2 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006486069 ; articles L 4121-1 à 5 du code du travail

- recenser les difficultés rencontrées,
- faire remonter les demandes et proposer des actions

La parole des agents est légitime. La santé et la sécurité ne sont pas négociables.

Protéger les agents, c'est protéger le service public

La CGTIP SPIP 16 restera mobilisée aux côtés des agents.