



## Management : CAMBRAI à la dérive

Lors d'une audience intersyndicale le 6 novembre nous avions longuement exposé les difficultés de management auxquelles l'antenne faisait face depuis plus d'un an : manque d'organisation, de cadre, de communication, des méthodes de management descendantes et individuelles au détriment du collectif, une DPIP qui fuit les discussions quand les réponses ne vont pas dans son sens et manifeste sans retenue son agacement.

On parle souvent du cœur de métier, le SNEPAP et la CGT s'interrogent sur celui du DPIP de l'antenne de Cambrai :

- Est-ce de **submerger l'équipe de rencontres partenariales** pour occuper les réunions de service et ne pas parler de l'organisation de service ?
- Est-ce de passer **la majeure partie de la semaine à l'extérieur** en négligeant d'indiquer sa position aux agents et ainsi délaisser l'activité de l'antenne ?
- Est-ce de demander **la multiplication des canaux de communications** afin de pouvoir la solliciter ?
- Est-ce de **ne pas prévoir l'organisation en cas d'absence** d'un CPIP ?
- Est-ce de **ne pas valider les rapports** dans des délais raisonnables ?
- Est-ce de **de valider de façon anarchique les demandes de modifications horaires** et pour lesquels la Direction a délégation du magistrat ?
- Est-ce de **ne pas s'intéresser aux projets collectifs** en cours dans l'antenne ?

Si la DPIP affiche des intentions d'ouverture et de disponibilité, dans les faits il n'en est rien, surtout quand ses absences du service ne sont annoncées que le jour même !

Les consultations avec la psychologue des personnels s'accroissent, les situations de pressions psychologiques sont quotidiennes, les CRP se multiplient.

**L'organisation du service est la grande absente dans l'activité de la DPIP.** Il aura fallu

attendre le 01/07/25 pour obtenir les comptes-rendus des réunions de service depuis octobre 2024. Et nous sommes toujours en attente des comptes-rendus depuis septembre 2025.

La DPPIP va jusqu'à exiger l'arrêt des envois de mail collectif, pourtant vécu du fait de son fonctionnement comme le dernier espace d'échange possible, pour des sujets intéressant l'ensemble de l'équipe. Que dire de l'injonction de clarté dans l'intitulé de nos mails, sous peine de non traitement, lorsque le contenu des siens en manque cruellement ?

Si même la « commande » du Siège d'être davantage présente pour son équipe, n'est pas suivie d'effet, on se demande bien qui pourra lui faire prendre conscience de ce mode de management insécurisant et imprévisible. Notre nouveau DFSPIP ?

Les dérapages se poursuivent allant jusqu'à inviter un agent à se taire lors d'une réunion de service !

Ce défaut d'organisation et de communication crée un sentiment de traitement inégalitaire des agents et les laisse dans une imprévisibilité quotidienne qui les maintient dans un état d'alerte permanent.

L'antenne navigue à vue, avec une ambiance de travail toujours plus dégradée, malgré les SOS envoyés au Siège.

### **Qui portera la responsabilité du naufrage ?**

**Le SPIP 59 doit prendre ses responsabilités** face à cette situation et arrêter de dire « *nous comprenons vos difficultés* » « *nous sommes attentifs à Cambrai* », « *nous attendons un avis neutre de la psychologue du travail* ».

Ce discours, s'il est teinté de bonne intention, ne peut suffire. C'est le rôle de notre hiérarchie d'assurer la sécurité – physique **et** psychologique - de l'ensemble des professionnels de l'antenne ?

Nous attendons du Siège d'agir en prenant dès à présent des mesures conservatoires, dans l'attente des celles qui découlent, nous l'espérons, du diagnostic psycho-social.

**Depuis plusieurs années, plusieurs syndicats dénoncent la toxicité de ce management...**  
**Combien d'équipes et d'agents vont encore devoir souffrir pour que cela cesse ? Combien d'audiences, combien de tracts, combien d'audits, faudra-t-il faire pour qu'une décision soit prise ?**

Le SNEPAP et la CGT ne demandent qu'à ce que les agents retrouvent sérénité et sécurité sur leur lieu de travail.