



STOP au management TOXIQUE à l'UEMO du Puy en Velay

Lors de son installation par le Directeur Territorial Adjoint le 13 Décembre 2022, la Directrice du service s'est présentée à l'équipe en annonçant : « je peux être autoritaire ».



snpespjjauvergne@mailo.com



01 42 60 11 49



<https://www.facebook.com/profile.php?id=100069983794715>



<https://youtube.com/@ouiauparideleducation3262>



[SNPESPJJ.FSU.FR](https://snpespjj.fsu.fr)

Ce positionnement hiérarchique s'est ensuite rapidement vérifié, notamment en imposant des missionnements à des agents (maison des adolescents, ASP et classe relais) sans que ces derniers soient volontaires pour ces missions. L'argument de la sous-activité du service en chiffres lissés sur l'année a été le seul mis en avant par la Directrice sans prendre en compte les nombreuses missions déjà exercées par la seule unité du département.

Un management consistant uniquement à imposer en omettant la question du sens, surtout lorsqu'il s'agit de partenariat est critiquable dans son efficacité et risque surtout de créer des frustrations et des tensions au sein de l'équipe éducative.

Un autre exemple de comportement autoritaire particulièrement déplacé : le décrochage récent d'un article diffusé par voie syndicale du panneau d'affichage prévu à cet effet sous prétexte de «neutralité».

Nous ne pouvons tolérer que ce positionnement autoritaire de la direction se transforme en violence !

L'arrivée d'un agent contractuel en Janvier 2025 sur le poste de correspondant insertion a été l'élément déclencheur d'une attaque très brutale de la direction du service à l'encontre de l'équipe éducative.

La contractuelle recrutée pour ce poste s'est très rapidement trouvée en situation de souffrance. Elle a décidé dès le deuxième jour de se mettre en retrait en refusant de saluer ses collègues et a déclaré être victime de harcèlement. Elle a par la suite exprimé sa volonté de démissionner puis a été en arrêt de travail.





snpespjjauvergne@mailo.com



01 42 60 11 49



<https://www.facebook.com/profile.php?id=100069983794715>



<https://youtube.com/@ouiauparideleducation3262>



SNPESPJJ.FSU.FR



La Directrice de service, informée des difficultés de cet agent dans sa prise de poste, a fait le choix de ne pas être présente sur l'unité alors que dans le même temps le poste de responsable d'unité était vacant. La Directrice a également fait le choix de ne pas aborder ce sujet en réunion d'équipe, laissant le malaise s'installer.

Ce n'est qu'après l'arrêt de travail de la correspondante insertion, en son absence, que la Directrice a accusé l'équipe d'avoir été maltraitante envers cet agent : « *des choses graves ont été commises* », « *j'ai des éléments* », « *il y aura des suites, des sanctions* ».

Sans plus de précisions, en refusant d'écouter son équipe, toujours sur le registre de la menace, la Directrice de service a annoncé qu'elle entendrait « certains » membres de l'équipe en entretien. Il n'y a eu ni convocation écrite, ni précision sur le statut de ces entretiens (disciplinaires ?), ni explications sur les éventuelles fautes commises, ni annonce de qui serait concerné par ces entretiens.

Finalement, des collègues ont été invités au pied levé et sur une période de 15 jours, à se rendre dans le bureau de la Directrice. Placés en situation d'accusés, ils ont été amenés à se justifier de propos qu'ils auraient tenus, de « postures », ou pire, d'accusations mensongères que la Directrice elle-même a eu du mal à soutenir. En tout cas, rien qui ne puisse être qualifié de faute professionnelle !

L'équipe a ressenti ce procédé comme une attaque ! Ces entretiens ont été « à charge », il n'y a pas eu d'échanges, d'écoute. Seule la parole de la correspondante insertion « qui ne pouvait pas avoir menti » a fait foi.

Cette méthode de management brutal utilisée par la Direction du service consistant à déstabiliser une équipe en cherchant à lui imputer le manque d'accompagnement à la prise de poste et à l'accueil d'un agent contractuel n'est pas admissible. Cette mission est en premier lieu celle de la Direction du service. Par ailleurs, nous pouvons légitimement nous interroger sur les raisons pour lesquelles un agent contractuel désigne, dès le deuxième jour de sa prise de poste, l'équipe comme maltraitante à son égard, si ce n'est que cette équipe a sûrement été décrite comme telle lors de son recrutement.

Nous rappelons que cette méthode avait déjà été utilisée par la précédente Direction du service. La Directrice de l'époque avait finalement reconnu, en présence de madame la Directrice Territoriale, qu'elle avait commis une erreur et avait présenté ses excuses à l'équipe.



snpespjjauvergne@mailo.com



01 42 60 11 49



<https://www.facebook.com/profile.php?id=100069983794715>



<https://youtube.com/@ouiauparideleducation3262>



SNPESPJJ.FSU.FR



La Directrice de service, informée des difficultés de cet agent dans sa prise de poste, a fait le choix de ne pas être présente sur l'unité alors que dans le même temps le poste de responsable d'unité était vacant. La Directrice a également fait le choix de ne pas aborder ce sujet en réunion d'équipe, laissant le malaise s'installer.

Ce n'est qu'après l'arrêt de travail de la correspondante insertion, en son absence, que la Directrice a accusé l'équipe d'avoir été maltraitante envers cet agent : « *des choses graves ont été commises* », « *j'ai des éléments* », « *il y aura des suites, des sanctions* ».

Sans plus de précisions, en refusant d'écouter son équipe, toujours sur le registre de la menace, la Directrice de service a annoncé qu'elle entendrait « certains » membres de l'équipe en entretien. Il n'y a eu ni convocation écrite, ni précision sur le statut de ces entretiens (disciplinaires ?), ni explications sur les éventuelles fautes commises, ni annonce de qui serait concerné par ces entretiens.

Finalement, des collègues ont été invités au pied levé et sur une période de 15 jours, à se rendre dans le bureau de la Directrice. Placés en situation d'accusés, ils ont été amenés à se justifier de propos qu'ils auraient tenus, de « postures », ou pire, d'accusations mensongères que la Directrice elle-même a eu du mal à soutenir. En tout cas, rien qui ne puisse être qualifié de faute professionnelle !

L'équipe a ressenti ce procédé comme une attaque ! Ces entretiens ont été « à charge », il n'y a pas eu d'échanges, d'écoute. Seule la parole de la correspondante insertion « qui ne pouvait pas avoir menti » a fait foi.

Cette méthode de management brutal utilisée par la Direction du service consistant à déstabiliser une équipe en cherchant à lui imputer le manque d'accompagnement à la prise de poste et à l'accueil d'un agent contractuel n'est pas admissible. Cette mission est en premier lieu celle de la Direction du service. Par ailleurs, nous pouvons légitimement nous interroger sur les raisons pour lesquelles un agent contractuel désigne, dès le deuxième jour de sa prise de poste, l'équipe comme maltraitante à son égard, si ce n'est que cette équipe a sûrement été décrite comme telle lors de son recrutement.

Nous rappelons que cette méthode avait déjà été utilisée par la précédente Direction du service. La Directrice de l'époque avait finalement reconnu, en présence de madame la Directrice Territoriale, qu'elle avait commis une erreur et avait présenté ses excuses à l'équipe.



Cette répétition de la violence managériale nous alerte. Les risques psychosociaux directement imputables à cette forme de management toxique ne sont plus à démontrer. Nombre d'entre nous ont ressenti dans leur vie quotidienne des symptômes de stress.



snpespjjauvergne@mailo.com



01 42 60 11 49



<https://www.facebook.com/profile.php?id=100069983794715>



<https://youtube.com/@ouiauparideleducation3262>



SNPESPJJ.FSU.FR