

Acte 6

Le management par l'intimidation

Des exemples de management par l'intimidation se développent de façon croissante depuis la création du ministère du développement durable.

A chaque CAP, les représentants du personnel interviennent avec énergie pour défendre les agents et leur dignité face à une Direction des Ressources Humaines autiste à la situation individuelle des agents.

défavorable même si l'agent est déjà resté longtemps sur le poste...

Par ailleurs, il n'est presque jamais tenu compte des situations individuelles personnelles : célibat géographique, décès familial, maladies... La DRH n'hésite pas à « oublier » les drames humains pour simplement satisfaire les services. N'y a-t-il pourtant pas la notion d'humain dans DRH...

La mobilité contrainte

Il existait la mobilité souhaitée, historiquement mise en œuvre pour les agents du ministère qui en ont la culture, il existe à présent la mobilité forcée à travers le déplacement de milliers d'agents suite aux « réformes », mais aussi une nouvelle forme de mobilité « contrainte ».

En effet, régulièrement, à chaque cycle de mobilité, il arrive qu'un agent soit convoqué par son directeur qui l'oblige à changer de poste, soit en interne au service soit pour quitter le service. Par peur de représailles, l'agent n'a souvent d'autre choix que demander cette mobilité.

Le refus de mobilité

A contrario, lorsqu'un agent souhaite avoir une mobilité, que le service d'accueil émet un avis favorable, il arrive régulièrement que l'administration refuse cette mobilité au motif que le service indique que « l'agent doit rester pour la continuité du service ». Et pourtant en réalité, il arrive régulièrement que cette prétendue nécessité de service ne soit pas justifiée et la raison non écrite est que « Le responsable de BOP va supprimer le poste s'il devient vacant ! » (sic) ou encore qu'il s'agisse d'une position de principe du service de mettre un avis

L'intimidation pour ne pas avoir à justifier d'une diminution de prime en dessous du minimum

Les taux de primes sont plafonnés avec un minimum, mettre un coefficient au-dessous du minimum doit faire l'objet d'un rapport circonstancié. Il est donc tout naturel qu'un agent sanctionné fasse un recours gracieux sur ce rapport ou simplement pour avoir ce rapport. Cela est légal, légitime et même responsable.

Pourtant, certains services n'hésitent pas à refuser de produire ce rapport et même à convoquer l'agent sanctionné, qui n'a pourtant jamais démérité, devant le comité de direction, sans hiérarchie pour le soutenir, en lui demandant de justifier son activité des cinq dernières années... demande totalement injustifiée et ne portant sur aucune règle administrative. Il s'agit simplement d'une mesure d'intimidation.

La « rétrogradation » de fait par la suppression de responsabilités

Un classique de management par l'intimidation dans le cadre des réorganisations perpétuelles est de rétrograder un agent en diminuant le niveau de responsabilité, en lui retirant des délégations et même en positionnant un de ces anciens collaborateurs comme nouveau supérieur hiérarchique direct (sans que ce dernier n'ait obtenu la moindre promotion). Quel motif invoquer sinon une tentative de harcèlement moral ?

La « placardisation »

L'autre variante de la « rétrogradation » dans le contexte actuel est la « placardisation ». Il s'agit tout simplement de retirer, soit en une seule fois soit progressivement, les missions et prérogatives d'un agent. Cette forme de harcèlement se développe de plus en plus au niveau de l'encadrement pour en faire des exemples.

Convoquer un agent malade pour lui demander de quitter le service

Certains services n'hésitent pas à s'en prendre à des agents en souffrance. Même en étant en arrêt de travail, ces services réduisent drastiquement les primes des agents concernés (pour les punir d'être malade ?), les envoient faire des bilans de compétence dans des organismes extérieurs pour les forcer à changer de service et même, les convoquent à plusieurs centaines de kilomètres de chez eux pour exiger leur départ.

Mettre quelqu'un sur un poste pour faire partir l'actuel titulaire

Lorsqu'il s'agit d'obliger quelqu'un à partir, la DRH n'hésite pas à tenter d'imposer à la CAP un avis favorable pour acter la mobilité d'un agent sur un poste dont le titulaire ne souhaite pas partir. Quelle pression et quel signe à l'agent qui voit que son administration a acté la mobilité d'un de ces collègues sur le poste qu'il n'a pas quitté !

La variante de plus en plus prisée consiste à publier le poste d'un agent en « susceptible d'être vacant » sans avoir demandé l'avis de l'agent, qui découvre, lors de la publication de postes, que son propre poste est susceptible d'être vacant et est donc offert à la concurrence de candidats potentiels. Certains agents découvrent cet état de fait quand un agent les appelle pour se renseigner sur leur poste...

Acte 6 du harcèlement managérial :
Le management par l'intimidation