

Quand les Lionnes rugissent sur les chevaux !!!

Il était une fois, dans un établissement pas si lointain, un royaume où le management devait tenir les troupes par le poing. Au sein de l'EPM de Quiévrechain, tout semblait pourtant fonctionner : Les surveillants étaient présents, les missions assurées, et chacun, tant bien que mal, faisait ce qu'il avait à faire. Mais depuis quelque temps, dans les couloirs du château, un drôle de vent soufflait de plus en plus haut.

La Direction, perchée dans sa tour d'ivoire, avait décidé qu'il fallait « **redresser** » la basse-cour : « Il faut remettre les surveillants au pas ! Il faut sévir ! Il faut montrer qui commande ici-bas ! »

Les **Lionnes directoriales**, dans leurs grandes majestés, aimaient beaucoup parler d'autorité. Mais à force de rugir sur les agents, le royaume commençait surtout à devenir... pesant !..

Un jour, le **Registre SST**, vieux hibou chargé de tout observer, se mit à recevoir des alertes à ne plus savoir où les ranger. Surveillants, personnels de tous corps, mais aussi partenaires de l'établissement... Tous semblaient avoir le même refrain : « **Ce management nous pèse. Ce climat nous étreint. Il faut que cela cesse.** »

Le Hibou prit sa plume et nota consciencieusement : « Lorsque plusieurs voix différentes racontent la même histoire, peut-être faut-il écouter avant de brandir le pouvoir. »

Dans leur tour d'ivoire, les Lionnes ne voulaient rien entendre. Elles préféraient rugir.

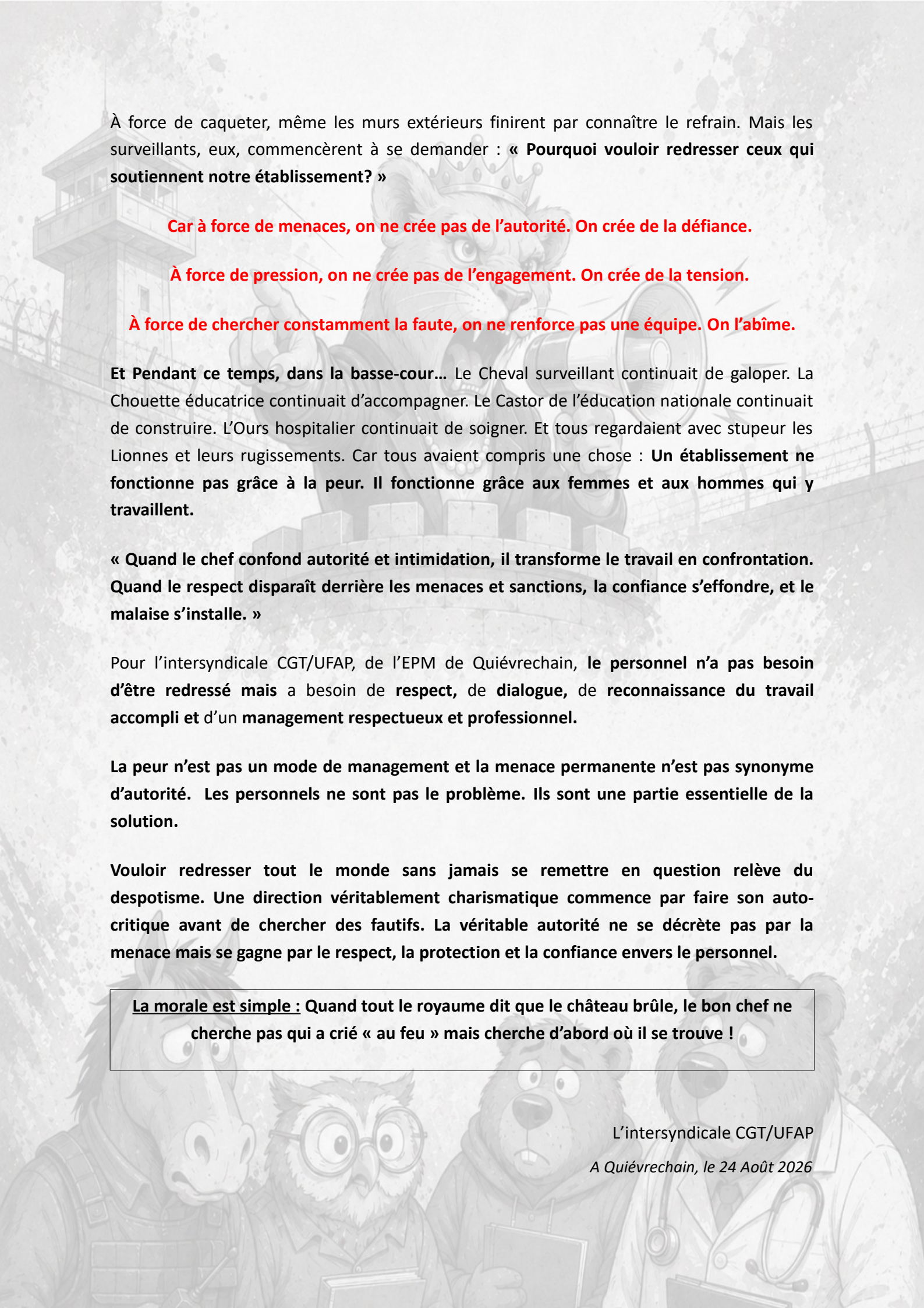
Et voici qu'une nouvelle pratique sournoise apparut dans le royaume : **La lettre de déontologie.**

Pour un oui, pour un non, elle pouvait surgir. Une nouvelle épée de Damoclès, suspendue au-dessus de la tête des surveillants déjà sous pression. Le Renard administratif, toujours prompt à conseiller, souffla aux Lionnes : « **Avec ces lettres, vous allez pouvoir recadrer !** »

Alors les Lionnes se frottèrent les pattes : « **Enfin une bonne idée ! Désormais, quand un agent contestera les reines de ce royaume, une petite lettre... et l'affaire sera réglée !** »

Mais le problème, voyez-vous, c'est que le surveillant n'est pas un mouton, il observe, perçoit et est capable d'initiative. Il prend parfois son poste dans de mauvaises conditions, en première ligne face à des comportements violents et des détenus récalcitrants. Il répond présent et avec assiduité malgré les conditions RH qui se dégradent d'année en année.

Pourtant, chaque jour, les perroquets, toujours enclin à suivre les lionnes, répétaient dans les couloirs : « **Nous allons redresser les surveillants !** »



À force de caqueter, même les murs extérieurs finirent par connaître le refrain. Mais les surveillants, eux, commencèrent à se demander : « **Pourquoi vouloir redresser ceux qui soutiennent notre établissement?** »

Car à force de menaces, on ne crée pas de l'autorité. On crée de la défiance.

À force de pression, on ne crée pas de l'engagement. On crée de la tension.

À force de chercher constamment la faute, on ne renforce pas une équipe. On l'abîme.

Et Pendant ce temps, dans la basse-cour... Le Cheval surveillant continuait de galoper. La Chouette éducatrice continuait d'accompagner. Le Castor de l'éducation nationale continuait de construire. L'Ours hospitalier continuait de soigner. Et tous regardaient avec stupeur les Lionnes et leurs rugissements. Car tous avaient compris une chose : **Un établissement ne fonctionne pas grâce à la peur. Il fonctionne grâce aux femmes et aux hommes qui y travaillent.**

« Quand le chef confond autorité et intimidation, il transforme le travail en confrontation. Quand le respect disparaît derrière les menaces et sanctions, la confiance s'effondre, et le malaise s'installe. »

Pour l'intersyndicale CGT/UFAP, de l'EPM de Quiévrechain, **le personnel n'a pas besoin d'être redressé mais a besoin de respect, de dialogue, de reconnaissance du travail accompli et d'un management respectueux et professionnel.**

La peur n'est pas un mode de management et la menace permanente n'est pas synonyme d'autorité. Les personnels ne sont pas le problème. Ils sont une partie essentielle de la solution.

Vouloir redresser tout le monde sans jamais se remettre en question relève du despotisme. Une direction véritablement charismatique commence par faire son auto-critique avant de chercher des fautifs. La véritable autorité ne se décrète pas par la menace mais se gagne par le respect, la protection et la confiance envers le personnel.

La morale est simple : Quand tout le royaume dit que le château brûle, le bon chef ne cherche pas qui a crié « au feu » mais cherche d'abord où il se trouve !

L'intersyndicale CGT/UFAP

A Quiévrechain, le 24 Août 2026