



QUAND L'IMPUNITÉ DEVIENT UN MODE DE MANAGEMENT

Super-G, personnage fictif mais dérive bien réelle

Dans notre établissement, un modèle semble s'imposer :
celui de **l'officier intouchable**, sûr de lui, jamais responsable, toujours couvert.

Appelons-le Super-G.

Un personnage fictif, mais tristement familier.



Des comportements incompatibles avec nos valeurs

- Non-respect du cadre déontologique
- Refus systématique d'assumer ses décisions
- Responsabilité toujours reportée sur les autres
- Mise en concurrence et divisions entre gradés
- Absence totale de reconnaissance du travail collectif
- Ambitions personnelles prenant le pas sur l'intérêt du service



Le résultat est clair : **zizanie, démotivation, perte de confiance.**



Et la Direction ?

Ces agissements sont connus.

Signalés.

Répétés.

Pourtant, rien ne bouge.

Faut-il y voir :

- Une cécité managériale ?
- Une tolérance assumée ?
- Ou la crainte de prétendus « super-pouvoirs » ?

FO JUSTICE RAPPELLE à la direction qu'un établissement ne peut pas fonctionner :

- Avec des règles à géométrie variable
- Avec des agents au-dessus du cadre
- Avec une hiérarchie qui laisse faire

La déontologie n'est pas optionnelle. L'exemplarité n'est pas négociable.

Le collectif passe avant les egos.

FO JUSTICE EXIGE :

- Un rappel clair et public du cadre déontologique
- Une régulation réelle des comportements toxiques
- Une reconnaissance équitable du travail accompli
- Un management responsable et courageux

Le silence de la direction n'est plus acceptable.

L'inaction devient une forme de complicité.

