

LETTRE OUVERTE

SPIP 76

Monsieur le responsable administratif et financier du SPIP 76,

Ce courrier syndical fait suite à l'incident qui s'est produit vendredi 16 février au matin dans le bureau de la secrétaire administrative, assistante de prévention départementale, au siège du SPIP de la Seine-Maritime.

- LES FAITS – selon la description rapportée par l'agent victime et de ce que j'ai pu entendre au téléphone.

Ce vendredi matin 16 février 2024, j'ai reçu un appel téléphonique de sa part durant lequel j'ai été le témoin auditif des propos qui ont été tenus suite à votre intrusion soudaine dans son bureau pour une raison qui reste à déterminer.

Pour resituer le contexte, le matin même, elle a reçu un courriel de votre part faisant état de votre grande mansuétude pour la régularisation de son congé annuel (CA) pour cause médicale. En effet, cet agent a demandé l'autorisation écrite au DFSPPI le 13 février de poser des congés et de rentrer chez elle suite à l'apparition de symptômes grippaux. Je l'ai raccompagné puisqu'elle ne sentait pas bien. La DFSPPI a validé la demande par réponse écrite, comme elle l'avait fait oralement pour moi-même et pour des raisons identiques à celles de ma collègue de travail (état grippal). Il faut bien noter que j'ai régularisé mon absence sur origine à posteriori et à distance pendant mon jour et demi de CA. Tout a été validé sans remarque particulière à ce sujet.

En revanche, la concernant, vous lui avez transmis le courriel suivant le vendredi à 10h08 :

« Face au fait accompli, pour ne pas vous pénaliser et en l'absence de justificatif d'absence je valide votre congé annuel journée du 15 février 2024. Pour autant, je rappelle que l'article 3 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat dispose en substance que le calendrier des congés est fixé par le chef de service avant qu'ils ne soient pris. Les agents publics sont tenus d'appliquer la réglementation, aussi vous comprendrez que je serai tenu de ne pas appliquer la même bienveillance la prochaine fois. Enfin, vous avez droit à la déconnexion, et étant garant de la QVCT au sein du service, je dois vous recommander de ne pas faire vos régularisations d'absence sur vos jours de congés. »

Cet agent était à nouveau sidéré de recevoir un tel message sous entendant qu'elle était en faute et teinté d'un cynisme certain quand vous lui indiquez que vous êtes le garant de la qualité de vie au travail alors que vous savez pertinemment qu'elle est en situation de mal être professionnel déclaré. Et le tout, dans la continuité de l'alerte de santé mentale que j'ai déclenché en mon nom le 31 janvier concernant vos méthodes managériales.

(notez que la communication au bureau de la section syndicale de la réponse que vous lui avez faite est légale dans la mesure où il s'inscrit dans une procédure d'alerte santé et d'un contexte de travail particulièrement anxiogène qui nécessite de prendre des mesures de protection rapides compte tenu de la dégradation de l'intégrité psychologique de cet agent suite à ce nouvel incident)

Ensuite, plus tard dans la matinée, elle m'a appelé au téléphone pour savoir si j'avais reçu le même courriel (elle a veillé à pousser la porte de son bureau pour conserver la confidentialité de sa communication).

Très rapidement après le début de l'appel téléphonique, vous êtes entré dans son bureau en lui demandant de se taire. Elle vous a demandé de répéter ce que vous veniez de lui dire. Vous avez réitéré l'injonction qu'elle se taise tout en se rapprochant de son bureau et en y ajoutant un signe de main pour appuyer cette demande (balancement du bras de haut en bas). Cet agent était sidéré par votre attitude et ce geste insultant de se taire par le balancement du bras, elle s'est instinctivement levée en vous demandant de quitter son bureau et a rajouté « est-ce que vous pensez me faire peur ? », vous avez répondu avec mépris « vous verrez bien si vous n'allez pas avoir peur quand je vais faire votre sanction disciplinaire ». Elle vous a tendu le téléphone à ce moment là en

disant « savez-vous que je suis avec quelqu'un au téléphone qui entend tout ce qui se passe ? » j'ai alors entendu « oui, oui, et j'assumerai ». Vous avez ensuite quitté son bureau sans autre explication.

Suite à ce nouvel épisode de stress aiguë provoqué par une telle attitude de votre part, elle a sollicité une assistance psychologique rapide auprès de la psychologue en soutien des personnels, qui a fait un signalement dans la foulée à la DISP de Rennes suite à la gravité des propos tenus par l'agent sur sa santé mentale.

Cette alerte vaut compte rendu d'incident et l'employeur pénitentiaire devrait sérieusement s'inquiéter des conséquences psychologiques de cette nouvelle intimidation par la menace disciplinaire.

La DFSPPIP ayant récemment elle-même de son côté fait pression sur cet agent au regard de sa qualité d'assistant de prévention (ADP), lui reprochant d'avoir indiqué dans un courriel professionnel un lien de causalité possible avec le travail concernant le malaise que j'ai fait sur mon lieu de travail le 1er février. Lien qu'elle a estimé nécessaire de faire observer au vu des témoignages et du contenu de mon alerte santé. La DFSPPIP lui a clairement indiqué que sa fonction d'ADP nécessitait qu'elle prenne une position en faveur de l'administration.

Il est bon de préciser que cette ADP a déjà averti la représentante du personnel élue au CSA et les différents acteurs de l'hygiène et de la sécurité au travail qu'elle subissait régulièrement cette pression et ne pouvait exercer librement ses missions d'ADP sous peine de sanctions. Elle dit d'ailleurs qu'elle a été sous cette pression constante et obligé d'abonder dans le sens que vous lui indiquiez pour la rédaction du DUERP ainsi que pour les réponses qu'elle doit apporter sur le registre de sécurité.

Vous êtes donc sur le point de mettre en application vos menaces de sanctions à son encontre avec les propos que vous avez tenus dans son bureau vendredi matin.

Pourtant, outre le fait que les missions de l'ADP sont d'analyser les situations de travail, de participer à l'analyse des accidents de service et d'en déterminer l'arbre des causes afin d'alerter l'autorité administrative sur les situations à risque, cet agent n'a fait qu'accomplir ses missions en respectant les principes déontologiques auxquels sont soumis tous les agents publics, à savoir l'obligation générale de servir, ainsi que les obligations de neutralité, de discrétion et de moralité.

La CGT tient à vous rappeler que les principes de base du code international d'éthique qualifie les ADP comme des professionnels de la santé au travail, qu'ils sont experts dans leur domaine et qu'ils doivent jouir d'une indépendance professionnelle totale dans l'exercice de leurs missions. D'ailleurs, les ADP sont en mesure d'exiger les conditions qui leur permettent de s'acquitter de leurs tâches selon les bonnes pratiques.

Aussi la section CGT du SPIP 76 s'interroge sérieusement sur la partialité de cette direction qui est juge et partie dans les pratiques managériales en cours au SPIP 76. A ce propos, tout les agents du SPIP76 se souviennent de cette phrase prononcée par la DFSPPIP en pleine réunion départementale du SPIP 76 en 2022 « *tu es avec moi ou tu es contre moi* » en s'adressant à un cadre qui osait interroger un objectif de service. Il semble donc aujourd'hui acté que cette position soit la ligne de conduite exclusive de l'équipe de direction dans sa façon de manager.

Concernant l'incident proprement dit, faut-il vous rappeler que cet agent a subi un stress post traumatique qu'il est souhaitable que personne ne vive dans sa vie. D'ailleurs, la DISP de Rennes a, sur l'initiative unique des assistantes sociales du département, initié un appel à don de jours de congés pour l'aider dans le dramatique événement personnel qu'elle a traversé en 2022/2023. Je me demande si vous vous mettez à sa place et que vous prenez conscience de la gravité de vos agissements et de leur conséquences. A cela s'ajoute l'alerte santé qu'elle a notifié à la Direction du SPIP sur sa situation de mal être et de la pression psychologique qu'elle subit.

Cet incident est grave. Comment est-il possible de pénétrer soudainement dans le bureau d'un subalterne alors qu'il en communication téléphonique, de lui intimer l'ordre de se taire et de la menacer d'une sanction disciplinaire ? Étiez-vous en train d'écouter la communication téléphonique dans l'entrebâillement de la porte, la question se pose.

Une nouvelle fois, le constat est fait que vous lui réservez un traitement bien différent du mien alors que nous sommes du même grade et dans le même service.

Il faut être dans l'aveuglement pour ne pas prendre la mesure des éléments de preuve qui vont dans ce sens.

D'ailleurs, vous avez déjà fait l'objet d'un rappel par vos supérieurs pour plus de mesure et de professionnalisme à l'égard de cette secrétaire administrative.

Rappelez vous en avril 2022 la première d'audience que j'ai eu avec la DFSPPIP adjointe, en votre présence, au sujet de votre courriel très méprisant que vous lui aviez transmis alors que vous veniez d'arriver dans le service. Un courriel hors de propos qui a fait l'objet ensuite d'une alerte officielle de cet agent auprès de la DFSPPIP indiquant votre changement de comportement soudain et des conséquences psychologiques qu'ils ont généré sur

elle, alors que les personnels du siège étaient déjà bien traumatisés par l'ancienne équipe de direction (NB : un recours est en cours d'instruction au tribunal administratif de Rouen sur l'usage abusif de l'outil disciplinaire par l'ancien DFSPPI et la DISP de Rennes)

Lors de cette audience, j'avais bien rappelé que rien ne justifiait la teneur d'un tel courriel, surtout de la part d'un jeune professionnel, débutant et sans expérience.

D'ailleurs, la DFSPPI adjointe et vous-même aviez reconnu sans difficulté qu'il était inapproprié. Je soulignais lors de cette audience que c'était une façon très particulière de commencer sa carrière professionnelle. Même si un changement s'est opéré ensuite. Force est de constater que les techniques de management contestables ont rapidement fait leur retour malgré cette première alerte.

La section locale de la CGT mène actuellement un travail de qualification juridique de ces méthodes managériales fautives. La jurisprudence s'est particulièrement étoffée dans ce domaine dans la mesure où l'évolution des méthodes managériales a conduit à de nouvelles orientations pour appréhender l'ensemble des risques psychosociaux liés au mode de gestion des ressources humaines.

Notez également que cette liste du traitement très particulier que vous réservez à cette secrétaire administrative n'est pas exhaustive. Ce traitement différencié pour des situations identiques d'agents du siège est de nature à prouver l'utilisation d'un management fautif, qui plus est la discrimination s'aggrave avec le statut syndiqué de l'agent et du changement notoire de votre comportement à mon égard depuis mon alerte santé. En effet, ce changement d'attitude démontre votre capacité à prendre des actions correctives rapides et dans le bon sens mais qui ne sauraient suffire si elles ne s'appliquent qu'à moi.

En conclusion, la section locale CGT s'interroge sur la légitimité de votre intrusion menaçante dans le bureau de cette secrétaire administrative du siège ce vendredi 16 janvier ? Est-ce la nature et le sujet de cet appel ?

Si oui, quel cadre juridique interdit à un agent d'appeler son collègue de travail et camarade syndiqué sur le temps de travail pour discuter du management en cours dans le service ?

Et quel cadre juridique vous permet d'entrer dans le bureau d'un subalterne, de l'enjoindre de se taire et de le menacer gratuitement d'une sanction disciplinaire alors que ce subalterne est en situation de fragilité reconnue. L'administration pénitentiaire serait-elle exemptée des obligations de préservation de l'intégrité physique et psychologique des travailleurs dont elle a la charge - articles L4121-1 et suivants du code du travail ?

Compte tenu de l'ambiance délétère qui règne actuellement dans le service, des deux alertes santé successives et de la réponse institutionnelle qui prend la forme, entre autres, de menaces de plainte pour diffamation et de menace de sanction disciplinaire pour les auteurs de ces alertes, la CGT ne peut que s'insurger et vous mettre en garde sur les lourdes conséquences de telles manœuvres d'intimidation qui constituent des circonstances aggravantes dans le contexte actuel. Prenez aussi en compte que la charge de la preuve pèse sur l'employeur public en matière de discrimination et de maltraitance psychologique. L'administration pénitentiaire est soumise à l'état de Droit comme tout un chacun, il serait dommageable que vous l'appreniez à vos dépens au moment même où les témoignages des agents se multiplient et que les langues se délient sur les méthodes déployées, y compris chez les cadres.

Le bureau de la section locale communique aux collègues qui siègent au CSA la copie de cette lettre ouverte pour qu'ils soient informés de la situation, qu'ils déclenchent une alerte de danger grave et imminent via la tenue d'un CSA spécial conformément aux dispositions du Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Cette lettre est ouverte et fera l'objet d'une diffusion large sur le département.

Salutations syndicales

Le Secrétaire du Bureau,
La CGT Pénitentiaire SPIP 76

Le 18 février 2024