



LETTRE OUVERTE

Monsieur le chef d'établissement de la MA Nevers,

Ce courrier fait suite aux différents échanges téléphoniques et physiques que nous avons pu avoir récemment avec vous. Malgré notre optimisme à croire, à chaque fois, que ces échanges permettraient à la situation de s'améliorer, les faits nous montrent qu'il n'en est rien, et que vous semblez afficher une bonne volonté de façade éphémère.

- Le 10 mars 2022 vous envoyez un mail aux OS en écrivant :

« J'attends des propositions techniques et calibrées afin qu'une réelle réflexion ait lieu autour de ce projet d'établissement. »

D'une part, nous trouvons inadmissible que nous devions vous appeler le 24 mars vers 9h, pour que notre camarade puisse disposer des documents permettant la réalisation de ce travail. Au regard de votre requête légitime, nous estimons qu'il aurait été professionnel de votre part d'y joindre les documents s'y afférent.

D'autre part nous attirons votre attention sur la notion de confiance qui ne laisse que peu de place aux doutes et approximations. Le 24 mars à 9h43, vous nous avez écrit « Suite à notre échange téléphonique de ce jour, les documents ont été transmis par voix électronique à l'ensemble des OS » Outre le lapsus orthographique dont nous nous passerons d'interprétation, nous restons circonspects de constater que dans les faits, vous n'avez envoyé réellement ces documents qu'à 16h41. Pourquoi travestir la vérité et ne pas simplement écrire que vous alliez les envoyer dans la journée ?

Enfin, vous avez communiqué ces documents à au moins une autre OS préalablement, sans les avoir transmis à notre représentant qui vous en avait pourtant explicitement fait la demande. Cet acte démontre à minima une volonté de chicanerie puérile d'un égo mal maîtrisé. Soyez assuré qu'il vaut mieux que nous le considérons de la sorte, car dans les faits, **vous vous rendez coupable des délits de discrimination et d'entrave à l'exercice du droit syndical**. Il en va de même lorsque que seule notre OS n'est pas conviée à une réunion multilatérale. Par ailleurs, au regard de la répétition des « petites vacheries » dont notre représentant semble être la cible, **nous attirons votre vigilance sur la possible qualification de harcèlement**.

- Concernant votre volonté de ne pas indemniser les repas de vos agents lors de leur mission aux assises :

- La résidence administrative de vos agents est la suivante ; 13 bis rue Paul Vaillant-Couturier 58000 Nevers
- Le TJ se situe, Place du Palais 58000 Nevers

Il y a donc lieu de considérer que vos agents, pour effectuer la mission qui leur a été confiée, se sont déplacés hors de leur résidence administrative sans qu'il s'agisse de leur résidence familiale.

- Vos agents étaient en mission entre 11h et 14h.

Considérant ces faits nous estimons qu'ils doivent être indemnisés pour leur frais de repas. Nous pourrions bien entendu solliciter l'avis d'un magistrat pour trancher sur



l'interprétation correcte des textes. Nous préférons faire confiance à votre bonne volonté et vos qualités de management en vous présentant la problématique sous un autre angle. **Vos agents se sont acquittés de cette mission d'assises avec bonne volonté, ils ont tenu compte de vos difficultés RH et n'ont pas exigés de vous une relève à laquelle ils pouvaient prétendre, pour leur permettre d'aller déjeuner. Ne trouvez-vous pas simplement, respectueux, de leur payer un sandwich ?** Cela mettrait-il tant que cela en difficulté le budget de la MA de Nevers ? Il ne faudrait pas que ce choix soit seulement dicté par la volonté de s'opposer à notre représentant qui vous en a fait la demande...

- Enfin nous voudrions vous inviter à prendre en considération la santé physique et mentale de vos agents et les conséquences induites. Lorsqu'un agent signale qu'en raison d'une sollicitation forte en raison de vos difficultés RH, il se sent fatigué et à bout, il nous semble pour le moins inconséquent de votre part d'exiger de sa part une prise de service à 6h45 sachant que cet agent a fini son service précédent le même jour à minuit.

Nous vous invitons à prendre connaissance de la circulaire AP 2001-11 RH1/27-12-2001 NOR : JUSE0140112C et plus particulièrement le point 2.3.1 « Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11h »

Sachez pour votre information que **vos exigences impliquent votre responsabilité pénale en cas d'incident.**

Responsabilité qui sera d'autant plus renforcée à l'occasion de la mise en lumière de la demande d'explication que vous avez remise à l'agent pour s'être présenté en retard. Si nous vous rejoignons sur le fait que la demande d'explication ne revêt pas dans sa définition d'aspect disciplinaire, elle est en revanche le préalable à une procédure disciplinaire. En ce sens votre demande d'explication peut être considérée comme une pression exercée sur l'agent, d'autant que d'une certaine façon vous demandez à l'agent de s'exprimer sur votre mépris ou méconnaissance des textes. **Nous vous invitons donc à prendre conscience, outre de votre responsabilité pénale, de la prise en compte des Risques Psycho-Sociaux au sein de votre établissement.**

Nous savons compter sur le professionnalisme et l'engagement de notre représentant pour faire le maximum afin de désamorcer cette situation qui semble mener à une crispation de la communication. De la même manière, **nous vous renouvelons notre confiance dans l'expression de votre volonté d'améliorer la situation.**

Pour autant après deux déceptions quant à notre optimisme si vos paroles venaient à ne pas être suivies d'effet, nous serions contraints de réajuster notre stratégie.

UISP FO Justice Dijon

Le : 25 03 2021

