



Lille, le 10 juillet 2019

M. B Hus
Directeur général des services

Monsieur,

En mai dernier vous avez été largement interpellé par nos collègues de l'UTPAS de Bailleul, concernant la violence récurrente qu'elles subissaient de la part du responsable de l'unité territoriale. L'ensemble des agentes, dont les multiples interpellations n'avaient pas été prises en compte, ont effectué une déclaration de danger grave et imminent puis ont fait valoir leur droit de retrait.

L'équipe de Bailleul est ainsi venue rappeler à leur employeur les éléments dont il était déjà dépositaire depuis de nombreuses années (cf. l'ensemble du dossier transmis par nos soins).

Pour ce qui concerne Bailleul, **l'ensemble des faits décrits par nos collègues et repris dans notre rapport d'enquête, n'ont jamais été contestés par l'administration et vous ont vraisemblablement conduit à décider d'évincer ce RTU, dans un premier temps de l'UTPAS puis de la DTFI.**

Pour ménager ce cadre maltraitant la direction territoriale a pourtant décidé de faire passer ce départ pour une mobilité volontaire et choisie aux yeux des collègues qui avaient eu à subir le harcèlement managérial lié au comportement abusif de ce supérieur hiérarchique.

Malgré nos avertissements vous avez décidé d'affecter cet agent à la DTFM, territoire où il a déjà « fait ses preuves » et maltraité de nombreux collègues dont certains ont déjà pris contact avec nous pour nous faire part de leur profonde inquiétude de le voir revenir et d'être en situation de le côtoyer à nouveau, même en dehors d'un lien de subordination. Certains sont devenus cadres et sont donc susceptibles d'être en lien fonctionnel quotidien à la DT.

Par ailleurs, au regard des faits décrits, de leur répétition et de leurs conséquences avérées sur la santé physique et psychique des collègues, **il convient de rappeler à cet agent public ses obligations et de sanctionner ses agissements.** Ceci en référence à l'article L 1152-1 du code du travail et considérant qu'en qualité de RTU ses agissements et ses techniques de management ont violé les règles de droit telles que :

- Le détournement du lien de subordination : incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer, remarques insidieuses ou injurieuses, mots blessants, dénigrement, volonté de ridiculiser.

syndicat SUD du personnel du Département du Nord

Hôtel du Département – rez de mail – 43 rue G. Delory – 59047 LILLE cedex ★ 03 59 73 58 46★ sud@lenord.fr ★ www.suddepartementnord.org

- Le détournement du pouvoir de direction : isoler, fixer des objectifs irréalisables.
- Le détournement du pouvoir d'organisation : modifications arbitraires des conditions de travail ou les attributions essentielles du poste de travail, consignes confuses et contradictoires qui rendent le travail infaisable, ce qui sera reproché ensuite.

Tous ces agissements qualifient le harcèlement managérial comme le confirme la cour d'appel de Fort de France le 30 mai 2014 : « *les méthodes assorties de pressions incessantes de directives contradictoires peuvent, en ce qu'elles dépassent le management classique et ce qu'elles sont susceptibles de générer un stress pour certains salariés être considérées comme du harcèlement managérial* »

L'état de santé psychique dégradé et les arrêts maladie des collègues, placés sous sa responsabilité, sont dus aux agissements répétés de harcèlement moral qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de leurs conditions de travail portant atteinte à leurs droits et à leur dignité et ont altéré leur santé physique et/ou mentale ou ont compromis leur avenir professionnel (art L1125-1 du code du travail).

D'autres éléments de la jurisprudence en droit administratif et droit du travail viennent conforter la qualification des fautes commises par cet agent ainsi que la gravité des actes posés ; A titre d'exemple, l'arrêt n° 10-24-441 de la cour de cassation sociale du 22 mars 2012 confirme que « *le harcèlement collectif, au sens où tout ou partie des salariés sont concernés par ces pratiques managériales délétères, peut être sanctionné* ».

Par conséquent, il n'est pas acceptable que la situation dénoncée par nos collègues de Bailleul soit traitée uniquement par une simple mobilité.

Il convient, dans le cadre des droits et des obligations du fonctionnaire, fixés par la loi 83-684 du 13 juillet 83, que cet agent réponde des actes qu'il a délibérément commis.

Une procédure disciplinaire doit être ouverte pour lui rappeler ses obligations et que la collectivité affirme clairement à l'ensemble des agents sa responsabilité et son devoir de les protéger. Nous rappelons qu'il appartient à l'employeur de prendre toute mesure de prévention du harcèlement moral et d'infliger des sanctions disciplinaires aux salariés auteurs de tels agissements (code du travail art L1152-5)

En l'espace de 3 mois, fait inédit dans notre collectivité, 5 conseils de discipline ce sont réunis, exclusivement à l'encontre d'agents de catégorie, agents d'exécution.

La situation pour laquelle nous vous saisissons aujourd'hui relève d'un niveau de responsabilité (lié à la fonction de l'agent en question) autrement plus important, aux conséquences autrement plus graves.

Nous ne comprendrions pas que vous choisissiez de perpétuer cette inégalité de traitement flagrante qui s'apparente à une forme de discrimination.

Nous comptons sur l'intérêt que vous accorderez à notre argumentaire. Dans l'attente d'une réponse, nous vous prions, Monsieur, de recevoir nos salutations distinguées.

Pour SUD,

Olivier TRENEUL,
porte-parole.

Dominique THIERY,
porte-parole.

