



CHS DU 19/10/21

Monsieur le directeur,

Il y a quelques mois, vous nous avez annoncé une initiative locale, contacter les personnes vulnérables et / ou en distanciel depuis plusieurs mois, pour prendre de leurs nouvelles et ne pas les exclure du collectif de travail.

Nous avons tous trouvé que c'était une initiative louable et force est de constater que dans la majorité des cas, cela a été bien reçu par les intéressés.

Cependant, il arrive qu'à l'occasion de ce type de contact, des problèmes, de gros problèmes surviennent.

Nous avons été contactés par un collègue de Nevers, très fragile, qui a malheureusement fait une tentative de suicide il y a quelques mois et très mal vécu un entretien avec un responsable de l'ESI de Nevers.

Notre collègue s'est senti rejeté, exclu, on ne voulait plus de lui, la question d'un changement de service lui a été imposé sans en définir les contours. Tout cela était soi-disant justifié sous le prétexte fallacieux qu'il aurait commis une erreur lors de son travail il y a trois ans maintenant.

Lorsque l'on regarde le détail de cette erreur, on se rend compte qu'il s'agit d'une erreur d'inattention sur une saisie informatique, qui n'a fait l'objet d'aucun contrôle ou aucune supervision.

Ce qu'on en conclut c'est que l'erreur est dans la procédure, pas dans la personne.

Pourquoi alors revenir sans cesse sur cette ancienne erreur ? Pas de droit à l'oubli, pas de droit à l'erreur ou juste un prétexte pour justifier aujourd'hui des décisions qui n'ont aucune base solide et aucun lien avec l'erreur en question.

Monsieur le directeur, nous insistons : les relations de l'encadrement avec les agents dont il a la responsabilité doivent se passer sous le signe de la bienveillance et de l'écoute, non sous le signe de l'autoritarisme et de la stigmatisation. C'est vrai pour tout le monde, ça l'est encore plus pour les plus fragiles de nos collègues. Nous ne voulons pas d'un suicide à la DiSI pour manque de communication, ce n'est ni admissible, ni envisageable.