

LA MISÈRE DES SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES UNE GÉNÉRATION SACRIFIÉE

Karine DJEMIL

Mon exercice de médecin du travail en service entreprise en banlieue parisienne, ne m'avait pas familiarisée avec le suivi médical des agents de la fonction publique d'État. Rétrospectivement il m'a semblé important de revenir sur une organisation du travail qui m'a questionnée et me questionne encore, même si avec le recul, et plus forte d'autres expériences, je trouve quelques réponses aux conséquences de l'organisation de ce travail sur la santé des agents. Depuis longtemps je suis interpellée par la limite de notre exercice : quelle est-elle ? Lorsque je suivais le certificat (DU) de psychopathologie du travail de Christophe Dejours et de Marie Pezé, une des élèves a posé une question que je me pose également encore maintenant : notre rôle est-il d'intervenir dans les organisations du travail des entreprises ?

Dans l'exercice du métier de médecin du travail, chaque cas est un cas particulier, chaque salarié et chaque situation de travail étant unique, compte tenu de la diversité des organisations du travail dans des entreprises bien différentes. C'est un exercice singulier que celui de médecin du travail : il doit inventer pour chaque personne dans la situation où elle est, en faisant avec les « outils » de bases qu'il a tirés des enseignements et de son expérience, « outils » qui ne sont pas forcément suffisants, pas forcément utiles, parfois nuisibles si on essaye de plaquer des

enseignements tout faits à une situation, souvent parce qu'on ne sait pas dans quelle « case » la ranger ou parce que l'on applique sa morale personnelle sur une situation qui échappe au contrôle habituel que l'on peut parfois avoir dans le cabinet médical... L'exercice de la médecine du travail est une invention et une découverte de chaque jour. Aurais-je pu mieux, aurais-je dû faire différemment, dans cet établissement de la fonction publique d'État, une maison d'arrêt, dont j'ai pu suivre très brièvement les agents ? Je m'interroge encore.

J'aurais eu du mal à faire plus par manque de temps, n'ayant pu me maintenir à mon poste de médecin du travail auprès de l'employeur fonction publique ; celui-ci, après deux tentatives pour changer de médecin du travail, ayant réussi à la troisième tentative (avec il faut bien le dire, l'aide du Conseil de l'Ordre).

Le temps était limité : il a fallu réfléchir rapidement pour essayer de comprendre la situation des agents de la pénitencière dans une maison d'arrêt que j'ai suivie pendant deux années consécutives, après une absence de suivi régulier de plus de sept ans (manque de médecin du travail dans la fonction publique d'État). Quelques visites médicales de reprise de travail après un arrêt prolongé avaient été effectuées par un médecin de prévention d'un autre centre pénitencière ;

une infirmière très dévouée d'un autre établissement judiciaire qui avait travaillé quelques années dans cette maison d'arrêt, avait accepté d'être la gardienne de la confidentialité des dossiers médicaux des agents en les stockant dans son infirmerie.

Je n'eus pas le temps d'anticiper, ni de réfléchir, à une organisation optimale de mon activité auprès des agents de cet établissement : les agents se présentaient d'eux-mêmes avec des situations administratives bloquées (depuis sept ans pour certains) par leur état de santé : arrêts maladie de longue durée, multiples arrêts maladie de courte durée avec les contrôles systématiques lancés par l'employeur au domicile des agents dans... le Nord de la France ! Ainsi donc, la plupart des agents pénitentiaires venaient du département le plus au nord de la France ! Pourquoi venir travailler si loin de chez soi et pourquoi ne pas demander sa mutation dans un établissement pénitentiaire proche de chez soi ?

Pour ce qui était de la question de la mutation, je découvris le système officiel de la CAP (Commission Administrative Paritaire) mais aussi son fonctionnement officieux où les syndicats bien souvent décidaient de qui était prioritaire pour peu que l'agent ait un minimum de dix ans d'ancienneté ou qu'il s'agisse d'une situation très grave, etc.

À mon arrivée, tous les agents avaient l'ancienneté requise, et quasiment tous avaient des situations d'éloignement de la famille et du domicile, même certains gradés. Je compris un peu mieux le fonctionnement parallèle du système officiel par la situation d'une agente en arrêt pendant huit mois, qui voulait à tout prix reprendre son poste dans l'établissement, retour que l'employeur ne souhaitait absolument pas en argumentant qu'elle avait fait des scandales, qu'elle avait eu des pertes de connaissance (PDC) qui, pour lui était de fausses PDC pour obtenir un arrêt longue durée et pouvoir ainsi retourner chez elle dans une île lointaine... Elle était d'ailleurs en attente de passer devant le comité médical pour savoir qu'elle allait être son devenir. Entre temps l'agente vint me voir, m'expliquant sa situation, (seule avec deux enfants en primaire), loin de ses parents qui pourraient l'aider et en attente de passer en CAP pour une mutation. Effectivement, quand elle avait été en arrêt maladie, elle avait emmené ses enfants chez ses parents qui s'occupaient d'eux à présent car, ici en métropole, elle n'avait plus de logement et dormait soit dans la salle de garde lorsqu'elle travaillait de nuit soit chez des amis durant ses repos, changeant régulièrement pour ne pas trop « s'imposer ». Elle avait fait un accident vasculaire aussi rare que grave, très bien pris en charge en

urgence mais son scanner cérébral restait inquiétant à ce jour malgré sa très bonne récupération physique, mentale et intellectuelle que j'avais pu constater. Je lui proposais alors de lui faire refaire tout le parcours neurologique avec l'avis des spécialistes y compris au niveau imagerie pour soutenir et enrichir son dossier auprès du comité médical. Tous les spécialistes furent unanimes, elle avait très bien récupéré. Le comité médical suivit mes préconisations argumentées ainsi que sa demande et accepta qu'elle reprenne son poste. Je la suivais régulièrement. Elle m'expliqua avoir des amis qui siégeaient à la CAP qui l'avaient assurée que son nom était en bonne place pour l'obtention d'une mutation. Quelques mois plus tard, elle obtint en effet sa mutation et put rentrer chez ses parents.

Sa situation avait duré plusieurs années et il pouvait y avoir une relation de cause à effet entre son accident vasculaire et sa situation de vie dégradée (travail et hors travail). Je pensais alors que cette agente était un « cas isolé », extrême.

Mais tout au long de cette première année, entre les visites périodiques, les demandes des agents, celles de l'employeur, je m'aperçus que trois quart des agents n'avaient pas de logement proche ; la plupart travaillaient le nombre de jours de travail imposés par mois d'une seule traite auxquels s'ajoutaient des jours de travail en plus (parfois plus de cent heures supplémentaires par mois) pour remplacer les collègues absents (souvent dans le collimateur de la direction) puis quittaient la région à quatre ou cinq dans une voiture pour rentrer chez eux dans le Nord et y rester le reste du mois avant de revenir à leur poste pour une nouvelle période de travail. Il ne s'agissait pas d'un système D pour quelques-uns, mais bien de toute une organisation qui s'était mise en place en parallèle de l'organisation officielle. Cette organisation parallèle très rigide, ne fonctionnait que parce que chacun en respectait les règles scrupuleusement ; cette organisation était connue de la direction qui voulait absolument la faire disparaître, en refusant de continuer à payer des heures supplémentaires. L'objectif affiché était de diminuer les arrêts de travail à tout prix mais l'objectif moins affiché, bien réel et sans doute prioritaire était réduire les dépenses dans le cadre des RGPD. La direction n'avait pas de prise sur cette organisation parallèle et craignait que toute tentative de changement brutal ne provoque des réactions immédiates des agents (mouvements de grève...).

De fil en aiguille, je découvris qu'on ne louait pas un appartement, ni un studio, encore moins une chambre mais un lit pendant un temps donné dans un

appartement des HLM voisins : un même lit pouvait être occupé en journée par un agent qui travaillait la nuit et la nuit par un agent qui travaillait en journée et compte tenu des plannings un même lit loué était utilisé par six agents. Il ne fallait donc pas changer d'équipe ou le moins possible sous peine de se retrouver sans lit et sans endroit où dormir... ainsi un appartement était « loué » à plusieurs (par une bonne vingtaine d'agents à tour de rôle) ce qui permettait de réduire considérablement les dépenses. Le système était très organisé, très bien huilé, mais aussi très figé : il permettait de ne quasi rien dépenser.

La plupart des agents présentaient des hernies discales ou des TMS surtout des membres supérieurs (tendinopathies qu'ils mettaient sur le compte d'avoir à déverrouiller manuellement, ouvrir, refermer et reverrouiller les multiples portes des différentes ailes de l'établissement). Là aussi tout était connu et officiellement c'était comme ça, mais officieusement « on » (la direction) me signalait les rares agents qui dormaient dans leurs voitures car les places dans un lit étaient rares. Quand les agents n'en pouvaient plus, ils accolaient un arrêt maladie d'une semaine à quinze jours à leurs jours de congés pour essayer de rester plus longtemps chez eux ; alors le contrôle médical payé par la direction dès le troisième jour d'absence avait lieu. Bien souvent le médecin contrôleur estimait que l'arrêt n'était pas justifié et l'agent devait revenir immédiatement au travail sous peine de sanction y compris financière puis administrative. Les arrêts de travail étaient, par principe, supposés de complaisance.

Dans cette prison, au fil des ans, il y avait eu une augmentation de plus de 200 % (presque 250 %) du nombre de détenus qui dormaient à quatre dans une cellule pour deux dans le quartier des arrivants (avec deux matelas par terre) puis à trois dans une cellule pour deux dans des cellules censées être temporaires mais dans lesquelles certains étaient depuis plus de cinq ans après leur condamnation.

L'établissement était prévu pour des hommes mais compte tenu de l'égalité des sexes y compris dans les métiers traditionnellement masculins, il y avait désormais 30 % de femmes dans les effectifs. Il y avait des plaintes pour discriminations d'agentes contre agents, les agents accusés de « discrimination » expliquant manquer de confiance en elles, argumentant que leur vie dépendait de leurs équipiers ; que ces derniers se devaient donc d'être à la hauteur, faire leurs preuves et ne pas avoir peur. Quand une agente ne pouvait tenir la posture virile imposée par l'organisation ou qu'elle avait peur, c'était fini elle entrait dans un cercle vicieux qui la conduisait vers une

dépression sévère et il n'y avait plus qu'une solution : la mutation dans un autre établissement si possible de femmes (deux agentes furent ainsi mutées au motif de « harcèlement », et deux autres par peur de mourir et de laisser leurs enfants seuls après une agression grave).

Certains agents vivaient avec la peur au ventre car les agressions imprévisibles et souvent graves survenaient très régulièrement. Beaucoup ne montrait pas cette peur mais la ressentait bel et bien. Le nombre de surveillants affectés à l'établissement n'avait pas augmenté depuis sa création, malgré l'augmentation du nombre de détenus. L'absentéisme permanent amenait les agents à faire des heures supplémentaires, intéressantes en termes financiers et/ou heures et jours de récupération ; la direction quant à elle voulait revenir à des horaires réguliers avec les deux jours de repos consécutifs, mais deux jours de repos consécutifs ne permettaient plus aux agents de rentrer chez eux dans le Nord de la France compte tenu du trajet trop long. Les agents tenaient à leur organisation informelle coûteuse sur le plan de leur santé physique et mentale mais qui leur permettait de faire vivre leur famille dans des conditions décentes dans une région où il y avait un taux de chômage important. Certains m'ont clairement dit qu'ils préféreraient se sacrifier pour leur famille. Le moindre sou était économisé, et c'était si ancré et si primordial que je n'ai pas relevé le jour où la directrice me parla de sa volonté de faire mettre des légumes au self pour « éduquer » les agents à mieux manger et qu'elle aimerait mettre en place un programme nutritionnel équilibré basé sur des légumes... c'était comme pour le changement d'organisation du travail ; une directrice si peu à l'écoute, entièrement prise dans sa volonté de mettre en place une gestion économique qu'elle n'avait pas remarqué une chose pourtant simple. Ayant mangé au self, j'avais remarqué que beaucoup d'agents remplissaient littéralement leur plateau de frites ou de féculents et « mangeaient beaucoup » : certes ils marchaient beaucoup dans la prison mais cela n'expliquait pas tout. J'avais compris que c'était le seul vrai repas consistant de la journée, une nourriture pas chère, abondante et de qualité suffisante pour apporter de la viande, un féculent et un dessert. Les légumes, ça ne tient pas au corps, en effet : on en absorbe peu et on a très rapidement faim ce qui entraîne des dépenses supplémentaires... Je ne cherchais donc pas à m'inscrire dans le « programme nutritionnel » que la directrice voulait mettre en place.

La peur était omniprésente du fait de conditions de détention très dégradées pour les détenus et les agressions éclataient régulièrement sous forme auto-

agressive (TS chez les détenus), envers les agents, tentatives d'éborgements à plusieurs reprises et finalement suicide d'un agent chez lui. Le lien du suicide avec le travail pas forcément évident au départ a été tout de même clairement établi lorsqu'au moment des funérailles, la famille informa la direction de la pénitencière qu'elle refusait que la supérieure hiérarchique de l'agent assiste à l'enterrement conformément aux dernières volontés de leur fils. Celle-ci le vécut très mal (j'ai dû la recevoir à plusieurs reprises) mais ne le montra pas à ses collègues, temporairement exclue du collectif. Il fallait rester forte disait-elle. Mais elle m'expliqua les décisions qu'elle avait dû prendre et les arbitrages qu'elle avait dû faire seule ; la direction au mieux fermant les yeux sur une organisation du travail qu'elle désapprouvait mais qui l'arrangeait bien également et ne se préoccupant que de pallier le manque d'effectif lié à l'absentéisme. Aucune directive sur le contenu du travail, les visées éducatives, l'amélioration des conditions de détention et/ou de travail des agents : ce n'était pas la préoccupation principale de la direction. Tous les agents se plaignaient de la perte du sens de leur travail, de la perte du sens de la détention pour les détenus : douches insuffisantes, souvent bouchées, accessibilité aléatoire à la salle de sport, pas de place d'hospitalisation pour les détenus le nécessitant, suivi psychiatrique et/ou psychologique épisodique, etc.). Saleté, tuberculose, puces, poux et gales étaient des maladies qui nécessitaient régulièrement dépistage et désinfection chez les détenus et les agents.

Un jour en CHSCT, la direction présenta le nouveau projet qu'elle comptait mettre en place immédiatement : un nouveau quartier fermé avec des mesures spéciales et des détenus triés sur le volet. Le double intérêt était à la fois le taux de récidive moindre par cette méthode venue d'un autre pays européen disait-elle mais aussi, du fait du tri des détenus, la possibilité d'affecter moins d'agents pour un nombre de détenus plus grand... Très dubitative, je continuais le suivi des agents des unités classiques durant plusieurs mois, et épisodiquement je voyais quelques agents triés sur le volet pour travailler dans cette unité. En les interrogeant, tous me disaient que tout allait bien, qu'ils préféraient être dans cette unité et effectivement je n'entendais parler d'aucune agression ni entre détenus ni envers les agents. Malgré moins d'agents, ceux-ci semblaient aller bien et plutôt contents d'y travailler. De mon côté je m'efforçais surtout de « faire le tri » des agents dont la situation était la plus dramatique pour appuyer leur mutation par des certificats médicaux avec ou sans passage devant le comité médical, tri car nombre restreint de

postes disponibles, participant ainsi à une organisation très délétère qui ne se remettait pas en question. La direction cherchait surtout à appliquer les consignes ministérielles de diminution des dépenses (refus de continuer à payer les heures supplémentaires, quota d'heures supplémentaires maximales récupérables imposées, etc.). Car bien évidemment, même si depuis sa construction, le nombre de détenus accueillis avait bien augmenté, le nombre d'agents pénitenciers attribués à la prison était toujours resté le même malgré l'inflation de 250 % de détenus !

Puis un jour, je reçus en visite médicale périodique un agent pénitencier qui travaillait dans cette unité spéciale. Je profitai de cet entretien pour essayer de mieux comprendre l'organisation du travail dans ce secteur, quel était son avis sur la sécurité et ses conditions de travail dans l'unité et enfin qu'en pensait-il notamment par rapport à son ancien poste en unités classiques de détention ? Je fus étonnée : il m'expliqua qu'au vu de la diminution d'effectif dans cette unité spéciale, les surveillants pénitenciers en nombre moindre en fait n'assuraient plus la sécurité dans les allées : elle était assurée par les détenus les plus anciens, ceux qui avaient des longues peines et qui étaient là depuis longtemps, choisis déjà eux même pour leur conduite tranquille et exemplaire. En gros les détenus longues peines qui n'avaient pas grand-chose à perdre faisaient régner l'ordre en faisant la police vis à vis des autres détenus... ! et dans cet « ordre » était compris, m'expliqua-t-il, la sécurité des surveillants pénitenciers. Ainsi les agents ne subissaient plus d'agression, tant que cela se passait bien avec les plus anciens détenus. L'agent qui m'expliquait cela dans le cabinet médical avait un air désabusé et employa le mot de « caïds » pour ces détenus longue peine qui assuraient la sécurité, et je compris que lui-même avait acheté la paix, la tranquillité, la prime et les horaires concentrés sur un petit nombre de jours pour rentrer dans sa famille sans être embêté par sa direction...

Désabusé car le prix à payer était celui de la perte du sens du travail car comme me l'expliquaient régulièrement les agents, la prison n'était pas juste une privation de liberté mais aussi une nouvelle éducation à vivre en société notamment quand le détenu retrouvera la liberté, pas seulement pour limiter les récidives mais aussi pour qu'il puisse se réinsérer avec plus de chances dans la société ; il s'agissait de donner des outils aux prisonniers pour prendre un nouveau départ sur de meilleures bases. Et ce travail là se faisait au quotidien dans le relationnel en dialoguant avec les détenus, en instaurant une vraie relation de respect mutuel et pas seulement avec le travail, la

bibliothèque, les ateliers, les apprentissages et les études... l'un n'allait pas sans l'autre. C'est bien souvent ces mêmes surveillants qui faisaient le point, les évaluations, appréciaient les besoins et les désirs des détenus une sorte de « bilan de compétence » mais aussi de lien humain pour ensuite monter un projet avec eux et être force de propositions auprès de la direction qui pouvait s'avérer bénéfique également pour leur avenir, notamment lors d'une libération anticipée. Il faut comprendre que bien souvent, avec ou sans famille, pour certains détenus, c'était la première et parfois la seule relation « normale » basée sur une forme de bienveillance, d'intérêt et de respect mutuel où le détenu était traité comme un sujet grâce à un espace de paroles, d'écoute et soutien. C'est ce qui avait été perdu, selon les agents, et qui retirait du sens à leur travail. Cela faisait partie des chevaux de bataille des organisations syndicales ainsi que des surveillants pénitentiaires qui n'avaient pas renoncé. D'autres agents achetaient la paix sociale en laissant passer aux détenus, téléphones, shit, etc. qui mettaient les photos sur réseaux sociaux consultables par tout le monde...

Sacrifice, c'est le mot qui revenait le plus souvent dans la bouche des agents, le sacrifice de leur vie, de leur santé pour leur famille, pour assurer un revenu financier le plus élevé possible et de bonnes conditions de vie, au niveau des enfants, des conjointes, des parents, de la maison en cours d'acquisition, etc. ainsi les agents tenaient le plus longtemps possible jusqu'à ce qu'ils arrivent à obtenir leur mutation au niveau de la CAP nationale, dont le délai d'attente variait entre dix et quinze ans en moyenne pour le Nord, vingt ans pour les DOM-TOM. En attendant, ils essayaient de tenir dans un enfer quotidien où chacun trouvait des stratégies de contournement, d'évitement, de non-investissement et de survie. Car pour certains, la survie était au prix d'un émoussement affectif au travail et d'une banalisation de la déshumanisation, sauf au niveau de la violence envers les surveillants qui était régulièrement dénoncée et reprise au niveau sanction du détenu et protocoles de sécurité rappelés systématiquement. Tout cela ne pouvait tenir que grâce à une solidarité très forte entre agents et un collectif très soudé, collectif auquel la direction se gardait bien de toucher sous peine de voir l'établissement complètement paralysé par l'effondrement progressif d'une majorité d'agents, les pathologies étant fréquentes notamment hernie discale, tendinopathies chroniques, syndrome dépressif et/ou anxieux, burn out en plus des accidents du travail fréquents.

Devant le constat de cette misère besogneuse et laborieuse des agents pénitentiaires, face à laquelle

certain agents étaient résignés, et face à des conditions de travail particulièrement dégradées, j'ai pu constater qu'un collectif des agents particulièrement fort avait pu se mettre en place débouchant sur la mise en place d'une organisation officieuse et parallèle particulièrement efficace, sur laquelle reposait tout entier l'accomplissement possible du travail, organisation sur laquelle la direction n'avait aucun pouvoir mais qu'elle était obligée de tolérer car sans cette organisation parallèle, pas de surveillant pénitentiaire en nombre suffisant et ni de travail efficace non plus...

En parallèle, j'ai pu constater que l'organisation du travail officielle que la direction tentait de mettre en place ne pouvait que casser le collectif et l'organisation parallèle des salariés ainsi que le clivage imposé par la direction, particulièrement palpable avec le décalage relevé lors de la tentative de mise en place du « programme nutritionnel ».

J'ai pu également constater combien la direction utilisait la notion de culture de la mission publique pour imposer des conditions de travail très dégradées sans se préoccuper des modalités d'exécution de ces missions au niveau des agents ni de leur efficacité au niveau des conditions de vie des détenus, notion de culture dévoyée et détournée de ses missions nobles pour servir des objectifs beaucoup moins avouables telle qu'une gestion économique des et de la prison, objectif imposé par l'autorité de tutelle avec impossibilité de remise en question des objectifs financiers d'économie imposés. Ainsi la direction remettait à peine en question le nombre largement insuffisant de surveillants pénitentiaires nécessaires pour assurer de bonnes conditions de travail et de détention, cherchant plutôt à faire avec ce nombre au lieu de réclamer le double d'agents au minimum, appliquant bien scrupuleusement les économies exigées en mettant en place une nouvelle organisation du travail réduisant les heures supplémentaires et créant une unité prototype où les agents seront encore moins nombreux ! Pour la direction et sa hiérarchie, il est certain que c'est une réussite... situation particulièrement classique dans la fonction publique où les responsabilités sont diluées de façon institutionnalisée, dédouanant à l'avance les directions de leurs actes, projets et management, en institutionnalisant de fait une déshumanisation automatique (absence de corrélation entre décision et conséquences des décisions par absence de responsabilité ; généralement il y a des résultats à court terme, et de la casse à long terme en termes humains, mais il ne s'agit plus de la même direction et les missions sont relancées...) et un clivage obligatoire

avec les surveillants, les directions de fonction publique n'ayant pas l'obligation de tenir compte de la réalité des conditions de travail mais uniquement de l'atteinte des objectifs fixés par l'autorité hiérarchique

C'est dans ce contexte que ce collectif s'était créé, irréductible, avec son organisation parallèle indestructible ; ces deux instances officielles permettaient aux agents de survivre voire d'arriver à vivre au prix du sacrifice de plusieurs années de vie et pour certains de diminution prévisible de l'espérance de vie, ce qu'ils savaient, mais pour eux c'était le prix à payer pour que leur famille vive bien !

J'ai estimé que je n'avais pas à collaborer avec la direction dans la mise en place de la nouvelle organisation qui m'est apparue délétère et inhumaine ; ni en tant que médecin du travail en SSTI, ni en tant que médecin du travail en autonome, ni en tant que médecin de prévention dans un établissement de la fonction publique. Mon rôle est bien sûr d'aider les agents en priorité, de les aider à faire évoluer leurs conditions de vie au travail vers une amélioration, en leur proposant un espace d'écoute indépendant, en rappelant qu'il faut le double de poste d'agents pénitentiaires, plus de cellules, plus de douches pour les détenus, faire hospitaliser en psychiatrie les détenus qui en relèvent et qui sont dangereux (pour ne pas

exposer inutilement les agents), obtenir des logements de fonction pour les agents, la possibilité de rentrer plus vite chez eux par mutation prioritaire, créer des prisons dans le Nord, etc. Mon rôle n'était pas de m'occuper de la gestion budgétaire de l'établissement, ni des restrictions financières imposées ; je n'avais pas à en tenir compte.

Mon rôle était également de ne pas participer à l'effondrement de la culture de métier des surveillants ; ce qui m'a fait conclure pour le suicide de l'agent que certes il y avait bien des facteurs personnels mais que le travail y avait bien sa part (conflit important sur la mise en place de projets pour des détenus « spéciaux » entre membres de l'unité qui s'affrontaient verbalement, conflit sur la conception du métier de surveillant pénitentiaire). La pseudo culture de l'établissement dont parlait la direction n'avait absolument pas joué un rôle soutenant parce que jamais discutée entre pairs, ce qui avait participé à pousser au suicide cet agent. Cet agent avait repris une ultime fois la parole face à sa direction en imposant dans ses dernières volontés, d'interdire la présence de sa supérieure hiérarchique à ses obsèques ; la supérieure hiérarchique, le rouage sacrifié par la direction devant le risque de colère et de barrage du collectif.