



Fiche pratique crise sanitaire Covid 19 dans les SPIP :

A quoi suis-je obligé ? Que puis-je refuser et puis-je exercer mon droit de retrait ?

Suite au revirement de la DAP sur les conditions de réalisation de l'accueil arrivant et des entretiens en milieu fermé dans lequel viennent s'engouffrer les DI, nous vous proposons une fiche pratique à destination des agents (CPIP, DPIP, DFSPIP) pour connaître vos droits en fonction des situations. L'objectif est de permettre à chacun de se situer et de faire ses choix en fonction des consignes locales et de la configuration de l'établissement et au regard de la note du 17 mars et des obligations du CPP.

Je suis de permanence « arrivants », mon DFSPIP exige que j'aie réalisé les entretiens en présentiel (obligation car ordre du cadre, sauf si manifestement illégal). Puis-je m'y soustraire ? Ai-je un droit de retrait ?

En 1er lieu, nous invitons l'ensemble des agents à solliciter leurs directions à chaque fois qu'on leur demande de réaliser des entretiens, quelles que soient les conditions proposées, afin de s'assurer que leur santé n'est pas mise en danger, par le message suivant :

Madame la Directrice/ Monsieur le Directeur,

Avant de réaliser les démarches que vous me demandez d'effectuer, je vous demande, en vertu des articles 2 et 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LE-GI-TEXT000006063791>) ainsi que des articles L 42121-1 à L 42121-4 du Code du travail et des dernières consignes gouvernementales appelant à limiter les interactions de tout ordre, de m'assurer que vous garantissez dans ce cadre d'intervention les conditions sanitaires garantes de la préservation de ma santé.

Il s'agit ensuite d'évaluer précisément la configuration des conditions matérielles d'entretien :

Cas n° 1 :

L'établissement a aménagé une salle spacieuse, permettant une distance « barrière » d'1m50 a minima pour réaliser l'entretien.

Les chaises, bureau et tout objet présent sur le bureau ont été désinfectés. La salle possède une aération naturelle et un lavabo avec savon à proximité directe est réservé (les robinets du lavabo ont été désinfectés avant ma venue et il ne peut être utilisé par d'autres personnes).

➔ Je suis tenu dans ces conditions de réaliser l'entretien.

Points de vigilance : je me lave les mains entre chaque entretien, j'espace les entretiens de 15 mn après chaque sortie de détenu et je demande aux détenus de ne toucher ni les chaises ni le matériel présent sur la table.

Cas n° 2 :

L'établissement met à disposition une salle spacieuse, permettant une distance « barrière » d'1m 50 au minimum pour réaliser l'entretien.

Aucune autre condition n'est réunie (désinfection du matériel, aération naturelle etc). Le risque de contamination existe tant pour la PPSMJ que pour le professionnel.

Cas n° 3 :

Ma direction me demande de procéder aux entretiens dans les box habituels (déjà inadaptés en temps normal : taille réduite, pas de distance barrière d'1m50 au minimum, pas d'aération et pas ou peu de ménage). Je me mets en danger de même que la personne reçue.

Dans les cas n°2 et 3 décrits précédemment, suis-je obligé de réaliser les entretiens ?

L'obligation de résultat qu'a l'administration quant à la santé physique et psychique de ses agents n'est pas garantie. Elle ne correspond manifestement pas aux préconisations données par la note DAP du 17 mars 2020 et encore moins aux consignes nationales passées à tous les citoyens dans le cadre de la lutte contre la pandémie.

A défaut de capacité de l'établissement de proposer des conditions, équivalentes au cas n°1, le CPIP peut proposer de réaliser cet entretien via d'autres options garantissant la santé des personnels et des usagers. Des alternatives simples existent déjà dans les établissements : parler « hygiaphone » ou téléphone interne. Il est également possible, comme le prévoit la note du 17 mars de ne pas procéder à l'entretien mais de recueillir les informations via un formulaire écrit.

Rappelons enfin que c'est aux chefs d'établissement (ou DSP, officier, major ou premier surveillant) que le CPP impose que les arrivants soient vu au plus tard le lendemain de leur incarcération. Le SPIP, lui, est tenu par la loi de réaliser l'entretien « dès que possible ». Le contexte doit être apprécié en opportunité et c'est de bon sens de considérer qu'il sera possible dès que le risque de contamination sera écarté.

→ La direction affirme que le service médical a reçu la personne détenue et qu'il n'y a pas de risque avéré. Cela change-t-il quelque chose ?

Le service médical ne peut que constater d'éventuels symptômes de contamination, pas déterminer si le détenu est asymptomatique ou s'il est en période d'incubation. Ce n'est qu'au bout de 14 jours de confinement total que cela peut être déterminé à coup sûr. Il ne connaît pas non plus l'état de santé du CPIP.

→ Que dois-je faire dans ces situations ?

Il est impératif de laisser une trace écrite du contexte dans lequel la demande d'intervention a été faite, des conditions matérielles d'entretien proposées et des motivations de l'agent à émettre des réserves sur l'opportunité d'un entretien présentiel.

La CGT propose en appui un modèle de CRP sur son site : <http://www.cgtspip.org/modele-crp-conditions-sanitaires-d-entretien-non-reunies/>. Ce CRP est constitutif d'un droit d'alerte, j'y indique que je ne procéderai aux entretiens que lorsque l'ensemble des conditions sera réuni et je le rédige à l'attention de ma ou mon DFSPIP.

Au-delà du droit d'alerte, ces écrits servent également la procédure de droit de retrait (en effet, ils ne sont pas indispensables à faire valoir ce droit mais contribuent à circonstancier la situation ce qui est important puisque l'administration viendra vérifier que ce droit de retrait était justifié). La CGT a également mis à disposition des agents une page d'information sur ces droits : <http://www.cgtspip.org/le-droit-de-retrait/>.

N'hésitez pas à consigner dans le cahier hygiène et sécurité et au registre spécial des dangers graves et éminents, tout manquement aux règles d'hygiène et de sécurité, c'est également un élément fondamental du droit d'alerte et la direction a obligation d'apporter des réponses aux éléments qui y sont apposés.

Ces écrits seront également aussi fondamentaux tant dans la possibilité ultérieure de mise en cause de la responsabilité pénale des cadres et de l'institution quant à leur obligation de résultat de préserver la santé physique et psychique des agents.

Ils le seront enfin aussi si l'administration décidait dans son obstination à procéder à des demandes d'explication aux agents refusant d'intervenir dans des conditions inadaptées. Les éventuelles menaces qui découleraient d'une pression hiérarchique ne font toutefois pas le poids face au risque mortel que représente le coronavirus que ce soit pour l'agent, ses collègues ou la population pénale.

→ Si le DFSPIP donne suite et met en œuvre les conditions « optimales » : je peux réaliser les entretiens.

→ Si le DFSPIP exige toujours que je procède aux entretiens et me menace d'une demande d'explications si je maintiens mon refus : j'en informe par écrit mes représentants du personnel au niveau local (ou national si je ne peux les joindre) et j'adresse à ma ou mon DFSPIP le mail suivant :

« Malgré mon alerte de ce jour, vous ne proposez pas de modalités visant à ce que mon intervention se déroule dans des conditions garantissant ma sécurité ou celle de la personne que je dois rencontrer. Dans la mesure où vous ne permettez pas non plus que je réalise l'entretien par parler « hygiaphone » ou par téléphone interne, je suis dès contraint(e) d'exercer mon droit de retrait. Je reviendrai au sein du service lorsque vous serez en mesure de proposer de telles conditions d'intervention ; à savoir une salle spacieuse, aérée naturellement avec mise à disposition exclusive de matériel désinfecté (table, chaises, éléments apposés sur la table) et d'un lavabo avec savon. Je reste néanmoins également prêt(e) à procéder aux entretiens par téléphone interne ou au parler « hygiaphone ».

→ Quels risques j'encours :

Aucun mais je risque de m'exposer à une pression forte de ma hiérarchie qui n'hésitera pas à faire appel à un sentiment de culpabilité ou à mettre en avant l'éventualité d'une procédure disciplinaire.

→ Comment y faire face :

J'interpelle les représentants locaux ou nationaux CGT IP qui m'accompagneront dans toute procédure pour rappeler que ce n'est pas l'agent qui a un devoir mais bien l'Administration.

Cas n° 4 :

Peu importe les conditions, je ne supporte pas de me rendre en détention, le climat anxigène étant trop fort et l'absence de protection de mon Administration étant devenu insupportable.

Que faire ?

Je sollicite le médecin de prévention ou mon médecin traitant pour en faire part afin de me protéger.

Rappel : Vous êtes reconnue personne vulnérable selon les critères définis par les autorités sanitaires. Vous le faites valoir à la hiérarchie et ne devez pas venir travailler mais rester confiné chez vous sous ASA.