

Michel Rodriguez  
Professeur agrégé de mathématiques  
Lycée [REDACTED]

Madame la Secrétaire Générale Adjointe  
Directrice des ressources humaines  
S/couvert de la voie hiérarchique

Objet : Notre entretien du 04/12/2020

Fouquereuil , le 07/12/2020

Madame la Directrice,

Je vous remercie d'avoir bien voulu me recevoir en entretien, et je suis heureux que cet entretien ait pu se tenir dans un esprit de véritable dialogue avec le respect mutuel indispensable à la recherche sincère de solution...

Cela faisait bientôt deux ans que j'espérais une telle rencontre, avec une personne, représentant le Rectorat, et disposant à la fois des qualités humaines et de l'autorité administrative pour entendre mon témoignage et pouvoir agir .

Pour autant, un entretien n'est qu'un entretien, et ma situation, telle que je vous l'avais décrite par courrier et telle que je vous l'ai détaillée oralement, c'est à dire nouée oppressante et indigne, ne peut être restaurée par un simple dialogue, quelles que soient les qualités de l'interlocuteur.

Aussi, je me permets de récapituler ci-après, « *afin qu'il en reste une trace écrite...* » comme se plaît à dire Monsieur M [REDACTED] lorsqu'il s'agit pour lui d'obtenir des pièces à l'appui de ses projets, ***alors qu'il se garde de son côté d'écrire quoi que ce soit, lorsqu'il s'agit de permettre à quiconque voudrait enquêter sur ses propres pratiques, de lui faciliter la tâche.*** C'est ainsi qu'il peut ensuite se défendre sur ses intentions, ou contester le contenu de simples conversations téléphoniques, alors même que ces conversations ont conduit à un courrier de signalement dénigrant les compétences professionnelles d'un enseignant ...

Contrairement à lui, j'ai de mon côté toujours pris soin de fournir des écrits, car, contrairement à lui, je n'aime pas « avancer masqué », et, si je commets une erreur, je trouve normal d'en assumer les conséquences ...

En conséquence, voici le récapitulatif de ce que je retiens de notre entretien sur le plan des avancées dans notre dossier :

1) *Ma candidature à une rupture conventionnelle est refusée sur la base des arguments suivants :*

- *Je n'apporte pas de garanties sur un projet professionnel*
- *ce dispositif n'est pas fait pour permettre à quelqu'un d'arriver à la retraite avec un petit matelas d'économies ...* (que diraient tous ceux à qui il a été refusé en apprenant ça ?..)

Je reste convaincu que le véritable motif du refus réside dans le budget : Le montant de crédits alloués au financement des ruptures conventionnelles doit être déjà atteint pour cette année et mon dossier aurait été particulièrement « lourd » financièrement parlant.

Il est vrai que ce motif est probablement moins avouable, car cela signifierait que « c'est non » pour tout le monde, ou que c'est le niveau (le prix) de l'opération qui la rend inenvisageable ... même si toutes les cases sont cochées au niveau de la circulaire d'application.

2) *Vous allez « avancer, avec Madame W[REDACTED] sur le dossier des arrêt-maladies et de la question de l'accident de travail ... »*

- J'imagine qu'il s'agit de reconnaître enfin l'imputabilité, mais cela demande confirmation. Et cela devra aller très vite, car le dossier contentieux à ce sujet verra son instruction close ce mois-ci.
- Il ne faudra pas, par ailleurs ( cela n'a pas été évoqué lors de l'entretien s'agissant d'un point très secondaire), oublier que la restitution des journées de carences ne suffit pas à régulariser la situation : il faut également rembourser les paiements de consultations médicales.

3) *Vous vous engagez à avoir un entretien avec Monsieur MC[REDACTED], afin d'entendre ses justifications sur les incohérences que j'ai pointées devant vous .*

En admettant qu'il demande des écrits « afin d'avoir une trace écrite, par pure formalité-réflexe que tout administrateur connaît dans toute situation » ... *Il reste à savoir ce qu'il fait de ces écrits !*

De deux choses l'une (dans le respect des textes) :

- Soit le Provisoire pense, à la lecture du document, que la situation mérite d'être éclaircie, et, dans le cadre de son obligation de protection des fonctionnaires placés sous sa responsabilité, il informe l'enseignant, et éventuellement confronte sa version à celle de son détracteur, éventuellement en organisant une rencontre ... à la suite de quoi, si une faute de l'enseignant est avérée, il lance une procédure disciplinaire à son encontre.
- Soit il ne trouve pas matière à enquêter et il répond directement au détracteur qu'il classe le dossier. (Il est de bon ton d'informer tout de même l'enseignant de l'existence de ce problème...)

Monsieur M[REDACTED] invente une troisième voie, qui consiste à « mettre le document sous le coude », et peut s'interpréter de deux façons :

- Soit, il sait que cet écrit n'a aucune portée dans le cadre d'une confrontation, mais il pense l'exploiter autrement, dans une entreprise complètement détachée des textes réglementaires afin de déstabiliser l'enseignant. (... C'est cette interprétation que je soutiens et que les faits tendent à établir ...).
- Cette manœuvre est illégale et même délictuelle.**

- Soit, il se dit simplement que « cela lui servira peut-être plus tard », s'il s'avère que d'autres parents produisent à leur tour des écrits portant les mêmes griefs ... alors, il le met de côté ...

Et cette autre manœuvre est tout aussi illégale car le choix du chef d'établissement est clair : il doit décider de mettre au dossier de l'enseignant (ou de ne pas mettre...), la pièce recueillie.

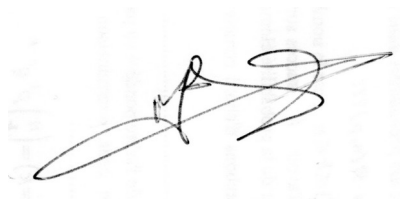
**S'il choisit de l'y mettre, hormis la situation gravissime dans laquelle l'information de l'enseignant conduirait à faire obstacle à l'enquête, l'enseignant doit en être informé.**

Le chef d'établissement n'a pas le droit de conserver des « dossiers du personnel fantômes ».

À la fin de l'entretien, je vous ai exprimé ma déception : Les éléments apportés ne permettent pas, comme je le souhaitais, de me réhabiliter dans ma dignité d'enseignant.

Les diverses démarches contentieuses suivront donc leur cours, et se verront probablement compléter en janvier par l'ouverture d'un dossier au pénal contre Monsieur M[REDACTED], avec constitution de partie civile et mise en cause de la responsabilité civile de l'administration pour n'avoir pas tenu compte de mon courrier du 13/11/2019.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, mes plus respectueuses salutations



Michel RODRIGUEZ

Copie du présent courrier est adressé à la section départementale du syndicat CGT-éduc'Action.