Lanceur d’alerte : « Il faudrait un statut plus protecteur » – Céline Boussié

Publié le 16/10/2023 - Par Mariette Kammerer - dans : A la Une RH -La Gazette des communes

Harcelée, licenciée et poursuivie en justice par son employeur, Céline Boussié, lanceuse d’alerte, a dénoncé publiquement les maltraitances subies par les enfants polyhandicapés de l’institut médicoéducatif, où elle travaillait. Son combat a duré dix ans.

Les récents scandales touchant plusieurs pans du secteur social et médicosocial – Ehpad, crèches, aide sociale à l’enfance – révèlent à la fois le besoin de signaler davantage ces dérives de l’intérieur et la difficulté pour les salariés de lancer l’alerte par peur des représailles.

La protection des lanceurs d’alerte a pourtant été renforcée. Dès 2016, la loi « Sapin 2 » prévoit « qu’aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié […] pour avoir signalé une alerte ». Sans pouvoir réellement empêcher les représailles.
La loi « Waserman » de mars 2022 facilite les signalements, permettant au lanceur d’alerte de saisir directement une autorité externe, afin de mieux se protéger.

Selon le Défenseur des droits, qui traite aussi des alertes, les signalements ont explosé depuis 2022, avec un nombre de dossiers passé de 70, en 2016, à 300, en 2023. Et le nombre de saisines émanant du secteur social et médicosocial est en hausse.

La bande dessinée « Soigne, maltraite et tais-toi », de Ferenc et François Sanz, sortie en septembre, retrace justement le combat de Céline Boussié qui, en 2013, a dénoncé publiquement les maltraitances subies par les enfants polyhandicapés de l’IME de Moussaron (Gers), où elle travaillait. Cela lui a valu d’être harcelée, licenciée et poursuivie en justice par son employeur. Son combat a duré dix ans.

Qu’est-ce qui vous a décidé à alerter malgré les risques, et quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Quand je suis entrée dans cet établissement comme aide médico-psychologique, je n’avais aucune formation. Mais j’ai très vite constaté des dysfonctionnements. Les enfants et adolescents polyhandicapés étaient dans des grands dortoirs sans intimité, attachés la nuit, certains dans des box de verre de 3 mètres carrés trop petits, ils ne sortaient jamais. Il y avait des punitions, un nourrissage forcé, des brûlures par négligence, des points de suture sans anesthésie. La maltraitance est allée crescendo jusqu’à des décès d’enfants, qui me hantent encore aujourd’hui. Plus tard, mon avocat a qualifié les faits « d’actes de torture et de barbarie ». Donc, je ne pouvais pas me taire, il fallait que je signale, tout en gardant mon emploi.

Dès 2009, j’ai signalé en interne via les cahiers de transmission, sans résultat. Début 2013, j’ai découvert qu’il y avait déjà eu deux alertes en 1995 et 1999 concernant l’établissement. Les lanceurs d’alerte avaient été licenciés. J’ai demandé de l’aide à l’unique syndicat en interne, qui a refusé de m’accompagner. C’est la CGT qui m’a aidée à alerter l’ARS en mai 2013. Cela a déclenché une - inspection, mais qui n’a rien changé au fonctionnement. Puis, on a écrit aux politiques, à des personnalités, à la presse, pour médiatiser l’affaire. Bref, j’ai alerté à tous les niveaux et il ne s’est strictement rien passé. En novembre 2013, un rapport de l’ARS a confirmé les maltraitances institutionnelles. Un administrateur provisoire a été nommé et le nombre de places a été réduit de moitié. Je n’ai pas pu constater les changements car j’étais déjà en arrêt de travail. Actuellement, l’établissement est géré par une entreprise privée et aucune information ne filtre à l’extérieur.
Comment vous êtes-vous défendue ?

Lorsque l’affaire a été médiatisée, alors que j’étais en arrêt de travail, la direction de l’établissement et des salariés se sont mis à me harceler, à m’insulter sur les réseaux sociaux, j’ai même eu des dégradations

à mon domicile. A tel point, que j'ai dû déménager. J'ai été licenciée en 2014 pour inaptitude à tout poste et attaquée par mon ex-employeur pour diffamation. Je me suis retrouvée seule et sans moyens pour gérer les procédures judiciaires. Je n'ai pas vraiment été accompagnée, ma défense a été un parcours du combattant.

Il y a eu deux jugements aux prud'hommes, mon licenciement a été reconnu sans cause réelle et sérieuse en 2020. En 2017, j'ai aussi gagné le procès au pénal pour diffamation. Cela a fait jurisprudence car j'étais la première lanceuse d'alerte relaxée. Donc, j'ai réussi à me défendre, mais cela a pris dix ans. Et sur le fond, je n'ai pas obtenu la condamnation des ex-dirigeants de l'IME. Lors du dernier procès en 2022, aucune peine n'a été retenue contre eux pour harcèlement moral.

Quelles ont été les conséquences sur votre vie personnelle et professionnelle ?

Cela a été une descente aux enfers. Je me suis retrouvée au chômage, en grande difficulté financière, atteinte d'un syndrome post-traumatique : je ne pouvais plus entendre un enfant pleurer et je ne me sentais plus capable de travailler. Maintenant ça va mieux, mais je n'arrive pas à retrouver du travail. Aujourd'hui encore, je vis des minima sociaux avec 500 euros par mois. Même si ces dix ans ont été extrêmement durs, cette expérience a été aussi très formatrice. Alors que je n'avais même pas le bac, mon combat m'a amenée à l'Assemblée nationale, au Parlement européen, à l'ONU, j'ai fait des rencontres, acquis une expertise. J'ai aussi écrit un livre, « Les Enfants du silence », et participé à cette BD. Je viens de terminer une validation des acquis de l'expérience dans le domaine de l'insertion.

Comment encourager les salariés du secteur à prendre le risque d'alerter ?

Pour ma part, je ne regrette rien. Si c'était à refaire, je ferais la même chose. Dans nos professions, la non-dénonciation d'une situation de maltraitance est passible d'amende et de prison. La loi de 2022 relative aux lanceurs d'alerte comporte des avancées, elle facilite le signalement et améliore la protection. On peut se faire accompagner par le Défenseur des droits et la Maison des lanceurs d'alerte, même en amont de l'alerte. Le cadre légal actuel m'aurait grandement facilité les choses. J'aurais été moins seule dans les démarches.

Néanmoins, la loi actuelle ne protège pas encore assez contre les représailles. Le lanceur d'alerte, dès lors qu'il est identifié par l'employeur, finit toujours par être licencié. Il perd son travail et, dans le meilleur des cas, il pourra obtenir réparation après des années de procédure. Si l'on veut favoriser les signalements, un statut plus protecteur en amont doit être créé, qui empêche le licenciement.
En attendant, un soutien financier pour les lanceurs d'alerte licenciés, un accompagnement psychologique et une aide à la réinsertion professionnelle seraient aussi nécessaires. Parce qu'on en sort détruit psychologiquement. Enfin, il faut envoyer un signal fort en condamnant beaucoup plus sévèrement les dirigeants délinquants, avec des peines de prison. Mais ce genre d'affaires est souvent très politique, y compris dans le secteur médicosocial. Quand je vois que les dirigeants de Moussaron ont été relaxés malgré les preuves accablantes de maltraitance qui pesaient sur eux, ça montre qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir

RÉFÉRENCES

- « Soigne, maltraite et tais-toi », Ferenc et François Sanz, éd. La Boîte à bulles, 2023.
- « Les Enfants du silence. Donner une voix à ceux qui n'en ont pas », Cécile Boussié, éd. HarperCollins, 2019.

Source :

https://www.lagazettedescommunes.com/891800/lanceur-dalerte%E2%80%89-%E2%80%89il-faudrait-un-statut-plus-protecteur%E2%80%89-celine-boussie/