



Compte rendu des élus CGT CSE Extraordinaire du 2 février 2023 Enquête à l'UDI (service MIG)

Comme vous le savez sûrement ce CSE Extra portait sur les suites de l'enquête faite au sein de l'UDI après le dépôt d'un DGI (Danger Grave et Imminent) déposé par vos élus CGT le 14 mars de l'année dernière. Pour rappel, ce DGI a été déposé suite à une **alerte harcèlement**.

S'en sont suivies près d'un an d'enquête et d'auditions de salariés, en présence de la responsable RH, d'un élu CGT et d'une élue CFDT, tous 2 membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) et préalablement formés sur le sujet par un cabinet extérieur (choisi par vos élus).

La direction locale avait choisi de présenter le rapport résultant de cette enquête uniquement en CSSCT dans l'espoir qu'il ne soit pas diffusé ensuite à l'ensemble des élus du CSE. Heureusement vos élus CSSCT ne sont pas tombés dans le piège de la direction et ont bien réagi en demandant la présentation de ce document au CSE du mois de janvier 2023 (contrairement aux réunions CSSCT, les réunions de CSE sont tracées et documentées par un PV).

C'est avec stupeur que nous avons pris connaissance du contenu de ce rapport d'enquête lors de la réunion du mois de janvier 2023. En effet, que ne découvriions pas à la lecture de ce rapport... Des salariés qui parlent de crise de larme en rentrant chez eux le soir, de suicide, d'altération grave de leur vie personnelle... **en raison des agissements de la hiérarchie de l'UDI**. Un rapport qui fait peur à lire et qui fait froid dans le dos, largement indigne de notre entreprise et de sa « façade » sociale !

Le directeur, M. Theret, aurait aimé englober les mesures à prendre dans le plan global de prévention des RPS qui a lieu en ce moment en parallèle de cette enquête mais une fois de plus vos élus CGT ont refusés de noyer cette histoire individuelle dans un plan global. Les échanges et débats ont alors été très tendus entre la Direction locale et vos élus CGT sur ce sujet lors de ce CSE du 24 janvier.

A la sortie de cette réunion, vos élus CGT se sont réunis pour débattre du sujet et prendre une décision. Nous avons dans la foulée demandé à la Direction locale la tenue d'un CSE Extraordinaire la semaine suivant pour traiter uniquement de l'analyse du rapport et des mesures à prendre pour résoudre le problème de management persistant au service UDI.

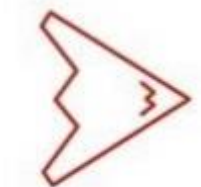
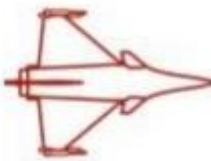
Nous voilà donc réunis au CSE Extraordinaire 1 semaine plus tard, en présence de l'inspectrice du travail, qui, vu la gravité des faits soulevés lors de l'enquête, à tenue à être présente.

Cette réunion fut ubuesque. Il est question de plan de formation pour les salariés, de plus de transparence sur la distribution des AI, de communication à base de « goodies » comme aime si bien le dire notre directeur Mr Theret, de quelques séances supplémentaires de « coaching » réalisé par une société extérieur pour le chef de service... ON CROIT REVER.

Information
Déclaration
Compte-rendu



Whatsapp
Argenteuil



SMIC à
15 €/h

Semaine
de 4 jours

Retraite
à 60 ans

Enfin, cerise sur le gâteau, le déplacement du bureau du principal concerné de 300 mètres ! **Nous savons pourtant tous que cet individu ne devrait plus avoir de responsabilité hiérarchique, partout où il a « managé » il y a eu des problèmes. Il est très certainement un bon technicien mais un très mauvais manager !**

La CGT ne demandera jamais la tête de qui que ce soit, ce n'est pas notre ADN. Nous demandons simplement que cet homme continue de s'occuper du chantier de Cergy et **qu'il n'ait plus de fonction managériale**. L'UDI est selon nous un service qui aujourd'hui est « cassé » et a besoin d'une nouvelle hiérarchie plus humaine pour pouvoir se reconstruire !

Ce n'est pas faute d'avoir répété à notre direction qu'il est, pour nous salariés, extrêmement difficile de comprendre la différence de traitement concernant les sanctions ! Des salariés ont été licenciés ici pour avoir fait tomber une caisse de tuyau au sol ou encore pour des pointages irréguliers ! Il est bon aussi de rappeler que ces salariés ont gagné au tribunal des prud'hommes pour licenciement abusif !

Pour nous, il apparait clairement que cet individu a un soutien inconditionnel d'une personne haut placé ! ou alors détient il peut être des dossiers compromettant sur notre direction ?

Le harcèlement moral qu'est-ce que c'est ?

La question du harcèlement moral est loin d'être simple à régler même si le Code du Travail l'interdit en punissant ses auteurs d'un an de prison (Art. L. 1155-2). Dans les faits, les condamnations sont rares mais cela ne veut pas dire qu'il ne faut rien faire et parfois les choses peuvent se régler avant cette extrémité.

Un syndicat représentatif peut exercer en justice contre une entreprise sur des faits de harcèlement (Art. L. 1154-2) mais pour ce faire, on comprendra aisément que les salariés concernés doivent nous contacter directement afin de constituer un dossier pénal. Il ne suffit pas hélas à un syndicat de se présenter devant un juge en disant Monsieur X ou Madame Y est harcelé pour gagner un procès... La simple constitution d'un dossier peut permettre de mettre fin à une situation de harcèlement avant même toute démarche juridique. Mais cette étape est indispensable.

La première chose à faire est de consigner par écrit toutes les petites remarques désobligeantes, les courriels vexatoires, les ordres contradictoires, les mises en difficulté, les altercations publiques ou non... dans un « journal » qui sera très utile par la suite.

Le simple fait d'écrire tout ça permettra au salarié harcelé de prendre un certain recul par rapport à ce qu'il subit et de se rassurer par rapport à son mal-être au travail (il en viendra peut-être même à attendre impatiemment la prochaine action vexatoire pour mieux rajouter une ligne dans son carnet...).

La rédaction de ce « journal » doit être faite comme on écrirait un journal intime dans le style qui convient le mieux à la personne concernée, juste pour se rappeler quoi, qui, quand, comment...

Un salarié en situation de harcèlement moral a forcément les idées confuses et c'est normal au vu de la situation de stress intense à laquelle il est soumis. Ce journal aidera à faire le tri plus tard. C'est aussi une façon de prendre un certain recul par rapport aux évènements. Le salarié harcelé ne doit pas hésiter à faire lire son journal à d'autres personnes de confiance (proches, syndicalistes, avocats, Inspecteurs du Travail...) pour le rassurer sur son état parce qu'il est déjà très difficile à la personne harcelée d'en être convaincue elle-même.

Attention, un harceleur n'agit pas forcément seul ce qui peut apparaitre évident lors de la rédaction du journal, d'où son importance !