

# OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIE N° 634 FÉVRIER 2018

## DOSSIER OPTIONS

Présomption de harcèlement  
moral et sexuel

## SYNDICALISME

Crises de la CGT



## 3 ÉLECTIONS À ENGIE

Elections au conseil d'administration

## 5 UGICT

XVIII<sup>ème</sup> congrès de l'Ugict

## 6 MON OEIL EN RÉGION

EDF doit plus que la lumière

## 7 DOSSIER OPTIONS

Présomption de harcèlement moral et sexuel



## 12 MÉDECINE DU TRAVAIL

Gouvernement et Medef remontent le temps

## 14 SYNDICALISME

Crises de la CGT

## 16 TRANCHE DE VIE SYNDICALE

AU CEA

Rencontrer le collectif de travail

### Ont participé à ce numéro

Eric Buttazoni, Alain Carré, Marie-Agnès Combesque, Priscille Cortet, Philippe Godineau, Pascal Lacroix, Jean-Paul Rignac, Marc Wojtowicz.

Ufict-CGT Mines-Energie  
263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex  
ufict@ufict.fnme-cgt.fr  
www.energict-cgt.fr

Rédacteur en chef : Jean-Paul Rignac  
Conception graphique : Juliette Amariat  
Maquettiste : Corinne Colombie

Dépôt légal : 2<sup>ème</sup> trimestre 2001 - Bobigny  
Commission paritaire n°0112S08090 du 18 janvier 2007

Photogravure et impression :  
SIEP  
Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi



Photos N. Durepaire

## « Pour une entreprise plus sociale »

Si l'intervention des élu.e.s du personnel dans les entreprises est indispensable à la défense des salarié.e.s, les manœuvres du gouvernement pour affaiblir les syndicats se précisent. Ainsi, la suppression des CHSCT, annoncée par la loi travail, déléstera les employeurs du poids que représente une expertise en matière de risques psycho sociaux. Quels seront demain les recours possibles et nécessaires des élu.e.s syndicaux pour détecter, analyser et obliger les entreprises à respecter par exemple la santé des salarié.e.s ?

Au fil de ce numéro, c'est le travail des militant.e.s de l'Ufict CGT qui est à l'honneur ; celles et ceux qui, malgré les tentatives d'intimidation, les désaccords, malgré le « jeu » des directions qui biaisent parfois avec la réalité, réussissent à porter à la connaissance du plus grand nombre le scandale de situations de travail totalement anormales. L'enquête des militants et l'expertise réalisée prouvent que harcèlement moral et sexuel se développent toujours dans un contexte de travail dégradé. L'attrait du pouvoir, l'appât du gain – lorsque les contrats se comptent en millions – agiraient-ils comme des facteurs étourdissants pour lesquels des salariés seraient prêts à fermer les yeux sur des situations visibles de tous ?

Avec l'inversion de la hiérarchie des normes, c'est aussi le rôle de la médecine du travail qui est bouleversé. Eloigner les médecins et les infirmier.e.s de la prévention, espacer les rendez-vous de suivi pour éviter le dialogue concernant les conditions de travail, ou encore rendre caduc un aménagement de poste en déclarant une impossibilité d'adaptation du salarié lui-même ; cette soi-disant réforme est un abandon pur et simple. L'engagement de toutes et tous pour une entreprise plus sociale est requis sans délai.

Priscille Cortet  
Secrétaire générale de l'Ufict - CGT



# ÉLECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**En mars 2018, les salariés du groupe élisent leurs représentants au CA. Trois sièges sont à pourvoir. Pourquoi cette élection est-elle importante ?**

Sabelle Kocher, Directrice Générale, et Gérard Mestrallet, Président d'Engie vendent à tour de bras : 15 milliards d'euros d'actifs ont été ou vont être cédés sur trois ans. Après les actifs de production d'électricité à l'étranger (depuis 2016), c'est au tour de l'exploration-production (EPI) et



du commerce de gaz naturel par bateau (GNL) qui sont vendus. Et en 2018, à qui le tour ? Verra-t-on GrDF, dont les statuts sont en cours de modification, cédé pour partie au marché ?

La CGT dénonce cette stratégie de vente et de transformation du groupe qui entraîne d'une part baisse du nombre d'emplois, externalisation, dumping social ; d'autre part, diminution des moyens de formation, surcharge de travail et blocage des salaires. Ce programme d'austérité n'est assorti d'aucune politique de rebond et de développement des activités préservées. De plus, motus sur le remplacement des activités bradées.

Dans ces conditions, l'administrateur salarié parrainé par la CGT, élu au CA en 2014, a voté contre les cessions d'EPI et GNL. La CGT a aussi alerté les pouvoirs publics et les consommateurs sur les risques de rupture d'approvisionnement en gaz dans le sud de la France ; sur la moindre qualité du service pour le client avec la délocalisation des fonctions commerciales ; sur le risque d'augmentation de la facture avec la fin des tarifs réglementés...

## **Une CGT offensive et déterminée à mener les combats nécessaires**

La CGT défend d'autres orientations. Ses militants portent l'idée d'une évolution progressive vers la tran-

sition énergétique sans sacrifier les activités historiques, en exigeant des investissements pour renforcer le service public. Ils proposent d'anticiper au mieux les changements et d'en tirer les conséquences en termes de compétences à acquérir, de formation, de

développement des carrières. En effet, les salariés doivent pouvoir évoluer vers les nouvelles activités, en devenir les bénéficiaires au lieu d'en être les victimes. Ces propositions visent à obliger le Groupe à former, à maintenir l'emploi, à conserver les salariés au lieu d'externaliser et/ou délocaliser leurs activités.

La CGT a obtenu un accord social européen qui renforce la formation et la GPEC (Gestion Prévisionnelle

des Emplois et des Compétences) mais également les possibilités de mobilité. Cet accord engage la direction du Groupe sur le maintien des garanties sociales lors de réorganisations. La CGT a recueilli des milliers de signatures de salariés, au

## **L'un des enjeux de ce scrutin : la mobilisation et la participation des adhérents et des salariés**

moment de l'élaboration d'un cahier revendicatif pour obtenir des garanties sociales minimales de Groupe, dans les domaines de la rémunération, du logement, de l'emploi, des conditions de travail, de la liberté syndicale et des moyens syndicaux. Autant de raisons pour voter et faire voter CGT.

Et c'est là l'un des enjeux de ce scrutin : la mobilisation et la participation des adhérents et des salariés. En 2014, seulement 31,1 % des inscrits ont voté lors de la précédente élection (ils étaient 35,8 % à voter en mai de la même année pour l'élection du CA d'EDF). Des résultats comparables à ceux d'une législative partielle, lorsque

# ÉLECTIONS À ENGIE

L'électeur ne se sent pas vraiment porté par une dynamique de campagne. Mais comment motiver les agents du service commun Enedis-GrDF à voter pour une élection qui concerne tout le groupe Engie alors qu'ils n'ont pas vraiment le sentiment d'appartenir à ce groupe ? Cette question se posera dans les mêmes termes pour les agents du service commun lorsqu'ils devront se pronon-

cer pour le CA d'EDF en 2019. Aux militants syndicaux de prendre cette question à bras le corps et d'exercer leur capacité de conviction... ■

## DÉROULEMENT DU VOTE

Le premier tour de scrutin se fera uniquement par vote électronique du jeudi 8 mars (9 heures) au jeudi 15 mars 2018 (14 heures). Les documents nécessaires au vote, codes et professions de foi, ont été envoyés mi-février au domicile des 100 000 salariés concernés (compte-tenu du vote de tous les agent.e.s du service commun) dont 20 % de cadres.

Le groupe Engie est composé d'environ

cent trente sociétés en France ; les plus petites comptent quelques salariés, les plus importantes, Ineo, Cofely et GrDF, près de 15 000. Seules une poignée relève du champ de la fédération Mines-Energie : Engie SA, GrDF, GRTgaz, Storengy, Elengy, CPCU, Engie thermique France, CNR\*, Shem. Les filiales Endel, Ineo, Cofely, Engie Home Services relèvent d'autres branches professionnelles : la métallurgie, la

construction. La part des salariés au statut IEG en France représente 25 000 salariés sur 75 000.

\* Les salarié-es de la Compagnie Nationale du Rhône ne votent pas pour l'élection au CA d'Engie car la société est détenue à moins de 50% par le Groupe

## CA : RÔLE ET COMPOSITION

Le Conseil d'Administration vote les grandes décisions stratégiques, les opérations de cession et d'acquisition, les décisions financières : approbation des comptes, montant des dividendes... et les politiques qui les accompagnent : plans d'économie, engagements sociaux et éthiques, actionnariat, rémunération des dirigeants. Il est composé de quinze représentant.e.s des actionnaires

dont l'Etat ainsi que d'un administrateur représentant les salarié.e.s actionnaires ; de trois administrateurs-trices salarié.e.s (un siège cadres et deux sièges non cadres). Ce sont ces trois dernier.e.s qui vont être élu.e.s du 8 au 15 mars. Assiste également au CA, sans droit de vote, un représentant du Comité Central d'Entreprise (CCE) d'Engie SA.

## LES CANDIDATS CGT

Deux candidat.e.s pour le collège cadres	Delphine Leblanc, ingénieure, Engie SA/CRIGEN, Saint-Denis (93)
	Yohan Thiébaux, ingénieur Engie INEO, Vélizy (78)
Quatre candidat.e.s pour le collège exécution/maîtrise	Philippe Lepage, administrateur sortant, assistant chef de quart, Elengy, terminal méthanier, Montoir-de-Bretagne (44)
	Amélie Bonjour-Flament, secrétaire, Engie Home Services, Lesquin (59)
	Hasna Chakib, chargée de recouvrement, Engie Cofely, Aubervilliers (93)
	Frédéric Conseil, ouvrier, ENDEL, Picardie



# « RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE »

L'Union générale des Ingénieur.e.s, Cadres et Technicien.ne.s tient son congrès du 20 au 23 mars prochain à Perpignan.

**D**ans un contexte politique et économique où les droits des salarié.e.s sont mis à mal, le slogan choisi pour ce congrès « Rien n'est écrit d'avance » reflète l'ambition d'ouvrir des perspectives. Car le syndicalisme doit entraîner et proposer du rêve. C'est bien de cela dont il s'agit aujourd'hui : être capable de réalisme, comprendre la société dans laquelle nous vivons et faire preuve d'une ambition démesurée, en proposant un avenir plus radieux que le présent et raccrochant la déprime au rang des accessoires inutiles.

La capacité de l'Ugict à créer des campagnes qui répondent à l'actualité – telle #VieDeMère ou le droit à la déconnexion – représente un atout pour la CGT. De même que le décryptage, l'analyse et les initiatives proposées lors de la parution des ordonnances Macron. Cela a permis aux militant.e.s des syndicats et sections Ufict de proposer des clefs de compréhension aux salariés et de les alerter sur le contenu des ordonnances et, depuis janvier, sur les décrets d'application de la loi travail.

Ces campagnes participent de la vie syndicale qu'elles rendent plus attractive en aidant à maintenir et à entretenir le contact avec les salariés. C'est une dynamique qui est enclenchée et qui permet de construire le rapport de force (voir encadré).

Vingt-six délégué.e.s mandaté.e.s par l'Ufict Mines-Energie participeront à ce congrès. Ils réfléchiront, débattront pour décider des orientations et d'une stratégie syndicale correspondant aux salariés diplômés massivement présents dans les entreprises du secteur Mines-Energie : un salariat qui exerce des responsabilités, mobile, connecté, investi voire surinvesti dans son travail. ■

« Un salariat  
qui exerce des  
responsabilités,  
mobile,  
connecté,  
investi voire  
surinvesti dans  
son travail »

## QUELQUES PERSPECTIVES D'AVENIR

La défiance de l'entreprise est un sujet majeur pour les ICTAM. Afin que ces populations se retrouvent à nouveau associées à la « construction des orientations stratégiques des entreprises, l'Ugict propose de gagner une nouvelle définition juridique de l'entreprise : « un collectif humain créateur de richesses ». Sans oublier « la reconnaissance du doctorat et des diplômes de l'enseignement supérieur dans les conventions collectives [...] ». Pour les garanties et droits l'Ugict préconise « un

Statut Interprofessionnel de l'Encadrement ». A RTE, au moment où le gouvernement ouvrirait les négociations sur la notion d'encadrement et la fusion du régime complémentaire de retraite des cadres (Agirc) avec la retraite complémentaire des non cadres (Arco), l'entreprise annonçait le gel des Groupes Fonctionnels (GF). L'Ugict propose de travailler à un avenir autre que la dilution des qualifications et des responsabilités. « L'enjeu est de gagner des droits individuels garantis collectivement ».

# EDF DOIT PLUS QUE LA LUMIÈRE

**Porter le débat de l'avenir du Nucléaire ? Où, quand, comment, avec qui ? La Cgt de la centrale de Fessenheim ne baisse pas la garde.**

**A** lors que, suite aux délibérations du conseil d'administration, la direction d'EDF est en passe de parapher le protocole de fermeture du site de Fessenheim, que tout l'arsenal ministériel et juridique semble être arrêté et inéluctable, la CGT continue de s'opposer à cette décision.

Enjeu socio-économique, tout d'abord, car au-delà de l'arrêt d'un site de production nucléaire d'électricité, c'est la fermeture d'un site industriel situé sur un territoire rural. Mais, à l'échelle de la région, comment des groupes industriels tels qu'Arcelor, Solvay Alstom, General Electric, PSA... pourront-ils satisfaire leurs besoins en énergie ? Pourront-ils se satisfaire d'une électricité intermittente de remplacement durant toute la période où l'EPR de Flamanville ne tournera pas à pleine puissance... Et ensuite ? La CGT n'a

de cesse de rappeler qu'un emploi industriel représente six à sept emplois induits et que l'enjeu autour de la centrale de Fessenheim dépasse le cadre d'EDF.

## **Coût de la fermeture de Fessenheim : 500 millions d'euros !**

C'est l'ordre de grandeur de l'indemnisation que l'Etat devra reverser à EDF dans les années à venir, suite à la perte d'exploitation liée à l'arrêt anticipé de ces deux tranches 900 MW. D'autres centaines de millions sont aussi promis, mais ont très peu de chances d'arriver dans les caisses d'EDF car ils seront calculés dans dix - vingt ans pour tenir compte du prix de marché de l'électricité. Ces informations doivent être rendues publiques, car c'est bien de dilapidation d'argent public dont il est question. De plus, ce montant n'est pas à la hauteur concernant le reclassement des agents.

Et si dix autres tranches venaient à être fermées le coût serait donc de 2.5 milliards euros ? Est-ce tenable

pour l'état et pour les citoyens ? Est-il raisonnable de gaspiller cet argent au regard de la réduction drastique des dépenses publiques ? Sur le plan écologique, la fermeture de Fessenheim imposerait de faire fonctionner plusieurs tranches thermiques classiques, outre Rhin, pour faire face aux pointes d'électricité et éviter un blackout (suite à l'effondrement possible du réseau par un déséquilibre production/consommation).

La CGT propose d'engager le débat sur la base d'un diaporama dans lequel il est question d'emplois, de Recherche & Développement, d'EPR nouveau modèle, de la question du retraitement du Plutonium et des déchets, des projets de stockage (CIGEO), de Génération IV... La CGT invite les élus, les salariés, les citoyens à envisager d'autres perspectives que celles qui sont proposées par le pouvoir politique en place. Le Nucléaire a-t-il un avenir ? Offre-t-il des perspectives ? Parlons en tous ensemble ! ■



© photothèque EDF Didier Marc



**A** la suite d'un bureau syndical restreint qui s'est tenu le 25 janvier 2018 à Fessenheim, en présence de l'animateur régional Ufict, un débat est en préparation sur la région pour le 27 février prochain organisée par la commission Ufict Alsace Franche Comté.



# PRÉSUMPTION DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL



photo DR

Réalisé au printemps 2017 par le cabinet Emergences, le « Rapport d'expertise CHSCT portant sur l'analyse des liens entre santé et travail » à EDF Direction des Achats Rhône Alpes Est (RAE), met en lumière une atmosphère de travail délétère où prospèrent pratiques discriminatoires, délation, mots et comportements déplacés. Des faits d'une violence inouïe.



# LE TRAVAIL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**Première étape : transformer un faisceau d'indices convergents en expertise documentant des faits de harcèlement.**

**L**es représentants du personnel sont un peu comme des journalistes ; lorsqu'ils ne savent pas quel type d'information ils recherchent, ils vont en tâtonnant. Ils reniflent le sujet mais, comment l'aborder, trouver les faits, qualifier ? Depuis 2012, les membres du CHSCT de la Direction des Achats Groupe – Rhône Alpes Est (DAG-RAE) étaient un peu sur la brèche, persuadés qu'à l'Agence Régionale d'Achats de Production (ARAP), Grand Est (GE) travaillant essentiellement pour la production nucléaire (800 millions d'euros annuels), la souffrance au travail représentait un réel sujet, mais quelle forme prenait-elle ? Flash back.

Au fil des cinq dernières années, ce sont plusieurs salariés de l'Agence régionale qui viennent à la rencontre des représentants du personnel pour faire part de leur mal-être. Quant aux membres du CHSCT, ils constatent, durant ce même laps de temps, qu'au lieu d'être dûment déclarés, des accidents de travail font l'objet d'une simple inscription au registre des accidents bénins. Début 2013, ce deuxième phénomène fait l'objet d'un signalement en CHSCT effectué par l'un des membres de la délégation CGT.

## « Ils me détruisent »

Courant 2016, une mise en perspective du nombre de jours d'arrêts maladie fait apparaître une très forte augmentation, vingt jours en moyenne annuelle cumulée par agent pour l'ARAP GE, contre dix jours à la Direction des Achats. Témoignages et plaintes d'agents en grande difficulté croissent en nombre et en désarroi : « *Je suis dégoûtée à vie des achats* », ou bien encore : « *Ils assassinent ma vie professionnelle* », « *Ils me détruisent* ».

Le secrétaire CGT du CHSCT décide alors de se rapprocher d'un cabinet d'expertises, en l'occurrence, Emer-

gences, qui lui remet une liste de vingt-deux indicateurs communément admis par les tribunaux pour caractériser un environnement professionnel propice à une forte exposition des salariés aux risques psycho-sociaux. Sur ces vingt-deux indicateurs, sept peuvent être d'ores et déjà relevés au sein de l'agence : une augmentation sensible des arrêts de travail pour maladie ; des plaintes de salariés pour stress et syndromes dépressifs ; des pleurs sur le lieu de travail ; un turn-over anormalement important couplé à une situation de sous-effectif permanent ; des situations d'isolement de salariés laissés sans travail ou sans travail valorisant ; des déménagements de bureaux imposés ; un système de contrôle des dossiers anormalement zélé et vexatoire.

Pris seul, chaque indice est en général balayé par la direction ou le management immédiat qui tient une explication logique et saine. Pris seul, un indice n'est pas suffisant pour mettre en exergue une exposition aux risques psycho-sociaux. Or, dans le cas de l'ARAP GE, il est désormais possible de démontrer qu'il existe un faisceau d'indices convergents délimitant pour le moins un contexte de malaise.

## De la nécessité d'une expertise

C'est sur cette base que fin 2016, des membres du CHSCT demandent au Président la tenue rapide d'une réunion extraordinaire pour traiter de souffrance au travail sur le périmètre des deux sites de l'ARAP GE, à Lyon et à Donzère car : « les données d'absentéisme nous interpellent, notamment la forte augmentation constatée depuis le mois de juin ». De plus, « les membres du CHSCT ont demandé à ce que leur soient présentés les résultats de l'enquête My EDF à la maille de chaque agence. La direction a répondu défavorablement, expliquant qu'il ne faudrait pas stigmatiser une agence qui aurait obtenu des résultats insatisfaisants ». Cependant, « d'autres CHSCT dans d'autres régions ont pu accéder à ce niveau d'infor-





photo DR

mation ».

« De nombreux salariés viennent régulièrement à la rencontre des représentants des organisations syndicales pour exprimer leur mal-être ou apporter leur témoignage concernant des postures managériales qui ont mis des salariés dans des situations de risques psycho sociaux. Nous notons chez certains des signes de stress, voire des syndromes dépressifs. Lors de leur consultation, les médecins du travail de Lyon et de Donzère nous ont fait part de plaintes relatives au management de plusieurs salariés de ces deux sites de l'ARAP GE ». Les membres du CHSCT Direction Achats Groupe Rhône-Alpes EST sont convoqués le 3 février 2017. Lors de cette séance extraordinaire, il s'agit de motiver une demande d'expertise, de répondre aux questions du Président et de la direction, sans citer de nom, en rapportant des faits qui ont été répétés à de multiples reprises et en démontrant que ces répétitions engendrent incompréhension, mal être et

## Il existe un faisceau d'indices convergents délimitant pour le moins un contexte de malaise

souffrance. Des agissements et des comportements relevant de l'agression à caractère sexuel sont également évoqués. Autant de témoignages rapportés par les membres du CHSCT qui tendent l'atmosphère.

Le constat de souffrance au travail qui est dressé n'est ni exhaustif ni suffisant et ne peut se substituer à une expertise, dont l'objectif est d'aller plus en profondeur et de révéler avec force le harcèlement moral et sexuel dont certain.e.s salarié.e.s sont les victimes. L'expertise est une étape primordiale aussi bien pour les syndicats que la direction car, au-delà de la révélation de faits graves pouvant mettre en danger des salarié.e.s, elle étayera d'éventuelles sanctions au sein de l'entreprise et, possiblement, en dehors.

### UNE ORGANISATION DE TRAVAIL « INHUMAINE »

**C'est dans un contexte de travail dégradé que des conduites telles que le harcèlement sexuel se développent. Morceaux choisis, extraits du rapport d'expertise.**

#### **Une expertise qui divise** (P.16 et 17)

« [...] Certains membres de l'équipe de direction pensent que le vote de l'expertise n'est qu'une « mascarade » et qu'elle est instrumentalisée [...] « pour régler des comptes » [...] Les réactions d'hostilité sont un symptôme d'une organisation qui laisse peu de place au regard extérieur. Ces réactions très hostiles confortent le sentiment exprimé par bon nombre de salariés d'un « confinement » ou d'un « entre soi » délétère pour la santé de chacun. Plusieurs salariés iront jusqu'à parler de « secte » pour qualifier leur organisation de travail ».

#### **La disgrâce élevée au rang de pratique managériale** (P.31-32)

« Un curieux paradoxe se dégage des entretiens : ce sont les acheteurs les plus expérimentés qui semblent être mis en difficulté comme si leur ancienneté constituait un handicap. [...] Un acheteur évoque « des acheteurs junior qui ont de gros dossiers et des acheteurs seniors qui sont au rebut ». [...] Cette opposition est construite de toute pièce par des pratiques managériales qui placent jeunes recrues et anciens salariés en situation de concurrence les uns avec les autres. [...] Un début de conflit génération-



nel est entretenu voire attisé par un discours managérial qui tend à séparer les « jeunes ambitieux » des « vieux résignés ».

**Pratiques discriminatoires (P.33)**

« Dans ce système, tout le monde n'a pas un accès égal à l'information. Certains acheteurs sont tenus régulièrement informés parce qu'ils participent aux réunions ou parce qu'ils rencontrent la hiérarchie. Les acheteurs moins en vue auprès de la hiérarchie sont informés après coup, dans un couloir ou au détour d'une conversation. [...] Un acheteur raconte comment il a été en difficulté sur un dossier faute d'avoir eu à temps une information cruciale. Un autre salarié interprète cette circulation de l'information comme une stratégie de plus pour écarter certains acheteurs [...]. « On finit par être persuadé qu'on n'est plus digne de confiance, qu'on est incompetent ».

**Le travail, moins important que l'image de l'agence (P.39)**

« L'agence est souvent décrite comme une vitrine qu'il faut savoir à l'occasion « embellir ». Un membre de l'équipe de Direction aurait déclaré auprès de certains acheteurs « qu'il savait habiller la mariée ». La formule « d'agence vitrine » a souvent été utilisée lors des entretiens : « L'agence doit être une belle vitrine. C'est pour ça que nos dossiers sont contrôlés à la virgule, il faut que cela soit joli. C'est pour ça qu'on ne se positionne pas contre le client ». Le mot « vitrine » qui revient régulièrement lors des entretiens suggère que « l'emballage » pour reprendre la formule d'un acheteur est plus important que le travail lui-même ».

**Une organisation calquée sur le modèle du clan (P.56)**

« Certains acheteurs trouvent que « les gens rient fort, trop fort comme s'il fallait démontrer que tout allait bien ». Un acheteur parlera de « convivialité surjouée »

[...] pour bien montrer « qu'il n'y a pas de problème ». A contrario, les manifestations de détresse sont aussitôt « réprimées ». Un acheteur s'est dit stupéfait que l'on puisse dire à sa collègue qui s'effondrait dans son bureau : « ne pleure pas devant les autres ».

Une autre règle [...] serait de « rapporter » à la hiérarchie les faits et gestes des collègues. Ces pratiques de délation seraient installées depuis longtemps. Elles ont été évoquées par un grand nombre de personnes [...] : « C'est le règne de l'espionnage à tous les niveaux. Chaque portion est gardée par des gens qui remontent les infos au chef ».

**Dépossession :  
de leur métier, de  
leur intelligence,  
du sens qu'ils  
donnaient à  
leur travail**

**L'expérience de la dépossession (P.71)**

« [...] L'organisation du travail que nous avons analysée divise les salariés entre eux. Les salariés dont l'arrivée est récente ainsi que « les fidèles parmi les fidèles » peuvent encore se frayer des marges de manœuvre pour travailler. Leur santé au travail semble pour l'instant préservée à condition qu'ils se

maintiennent dans un rapport de soumission absolu à la hiérarchie.

Les salariés qui, à un moment donné, se sont élevés contre des pratiques qu'ils jugeaient non conformes à leurs valeurs de métier, ont enfreint une règle non écrite mais puissamment ancrée dans la culture de l'agence : rien ne doit jamais être dit qui puisse ternir l'image de l'agence. Les salariés qui ont enfreint cette règle, même timidement, le paient au prix fort. Ils font l'expérience de la dépossession : de leur métier, de leur intelligence, du sens qu'ils donnaient à leur travail. Certains d'entre eux font aussi l'expérience du rejet et de l'exclusion précisément parce qu'ils ont parlé là où on attendait d'eux qu'ils se taisent. Cette situation s'est installée dans le temps grâce à de puissants mécanismes [...]. La virulence avec laquelle certains salariés affirment qu'il n'y a pas de risques psycho sociaux au sein de l'agence montre la force et la puissance de ce déni. Il est d'une redoutable efficacité pour réduire au silence les personnes qui souffrent et les enfermer dans une solitude dangereuse pour leur santé physique et mentale ».

**DES ACCUSATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL (P.61)**

« Lors des entretiens, plusieurs femmes ont évoqué les avances sexuelles qui leur ont été faites par un membre de l'équipe de direction sur un mode très insistant et en des termes parfois très crus. L'une d'elles dit avoir fait l'objet de

« harcèlement sexuel ». Aucune d'entre elles n'a voulu porter plainte par peur de représailles. A Donzère, plusieurs salariés évoquent des blagues sexistes et « des rires gras » à répétition qui mettent les femmes mal à l'aise. Des salariés (des femmes pour la plupart)

se sont dites inquiètes du sort que l'on réserve encore aux jeunes apprenties, indiquant que ces jeunes femmes pouvaient être l'objet de paroles ou de gestes déplacés »



## DIRECTION : UNE OBLIGATION D'AGIR

Il a fallu batailler plus d'un an. Face au formalisme pointilleux de la Direction (Président du CHSCT ARAP GE et DRH des Achats), les militants CGT ont construit leurs arguments afin de faire respecter la parole de salarié.e.s malmené.e.s depuis des années par leur hiérarchie. « Nous avons toujours dû apporter suffisamment d'éléments pour que la Direction avance sur ce dossier. Mais, avait-elle le choix ? » se demande Philippe Godineau, Secrétaire du CHSCT Direction Achats Groupe Rhône Alpes Est (DAG RAE). Contraint au départ, le dialogue a fini par être noué. « Tout au long du

*processus nous nous sommes efforcés de l'entretenir de façon franche. C'est ainsi que nous nous sommes fait confiance mutuellement et que nous avons réussi à travailler ensemble. En particulier, après la remise du rapport d'expertise par le cabinet Emergences, nous avons aidé la DRH de la Direction des Achats à mener sa propre enquête auprès des salarié.e.s »* poursuit-il.

Il est nécessaire de maintenir une pression suffisante sur la Direction pour que le processus ne s'enlise pas, tout en entretenant un lien de confiance avec elle. Dans ce contexte, le CHSCT aurait souhaité que cette affaire soit menée au plus vite car les

salariés en souffrance, avec lesquels ses membres n'ont jamais cessé d'être en contact, voulaient que « ça bouge ». « Aujourd'hui, nous savons que des mesures pour protéger les salarié.e.s et restaurer le collectif ont été ou vont être mises en œuvre (commission de discipline). En fait, le plus gros problème, c'est le temps de mise en œuvre du plan d'action. En effet, en tant qu'élus Ufict CGT de proximité, nous voyons bien que les salariés continuent à souffrir même si l'avenir ne leur paraît plus complètement bouché » conclut Philippe Godineau.

photo DR

## SYNDICAT : NE PAS SE LAISSER DÉSTABILISER

Se lancer dans une expertise CHSCT pour dénoncer comportements et situations qui exposent un collectif de travail à des risques psycho-sociaux engage celui ou celle qui plonge dans des histoires de souffrance. Secrétaire et membres d'un CHSCT devront donc se tenir prêts à assumer un poids de responsabilité qu'ils jugeront parfois écrasant.

Dans l'affaire de l'agence ARAP GE, le secrétaire Ufict CGT s'est retrouvé confronté à de nombreux témoignages de salariés en souffrance ; une souffrance qu'il a pris en pleine figure, qu'il a dû restituer en séance avec ses mots propres, afin de ne pas trahir à ce stade l'identité des salarié.e.s victimes. Il lui a fallu naviguer entre faits et sensibilité sans se laisser submerger par la seconde et

justifier le bienfondé de sa démarche devant la Direction et, demain, si nécessaire, devant un juge d'instruction.

Le plus déstabilisant, ce sont certainement ces rumeurs et manœuvres de couloir, ces paroles insinuant venues d'on ne sait où pour discréditer la démarche puis l'expertise. Le secrétaire prend cette affaire trop à cœur... Est-il certain de pouvoir aller jusqu'au bout ? A-t-il les épaules suffisamment solides, et dans sa vie, que s'est-il passé pour qu'il défende ce dossier bec et ongles ?

Au début, on veut en rire ; et puis, on est touché, rudement, salement. Il y a tout de même des soutiens infailibles : la commission santé sécurité du CCE, le syndicat territorial et le collectif éga-pro de l'Ufict. ■



# GOUVERNEMENT ET MEDEF REMONTENT LE TEMPS

Les dernières lois révisant la médecine du travail construisent l'invisibilité des risques liés au travail et leurs effets sur la santé.

photo DR



**E**n 2000, 2003, 2011, 2015 (loi Rebsamen), 2016 (loi El Khomri), et demain l'ordonnance numéro 3 de la loi Macron. Six mauvaises fées se sont penchées ces dernières années sur la médecine du travail, lui jetant sortilèges et mau-

vais coups, à travers une série de lois qui ramènent cette médecine au temps de l'avant-guerre, à l'époque de la médecine de fabrique. L'exercice de la médecine du travail s'enracine, d'une part, autour d'une activité médicale individuelle liée aux visites médicales régulières et, d'autre part, autour d'une activité médicale collective d'observation et de conseils sur les conditions de

travail. Créée en 1946, c'est seulement à partir des années 1970 que l'institution parvient à s'affranchir partiellement du lourd héritage de la médecine d'entreprise de sélection des travailleurs d'avant-guerre, d'où un « balancement constant entre vision sociale et managériale (1) ». C'est par un travail collectif et l'élaboration d'une clinique médicale du travail (au plus près du patient), que se déploie alors, une médecine du travail conforme à sa mission d'ordre public social. Mais les dernières réformes visent à en finir avec ce témoin gênant de l'état de santé des salariés de l'entreprise.

## Suppression des visites médicales périodiques

Avec la loi El Khomri de 2016, si le travailleur est affecté à un poste « sans risque », une visite d'information et de prévention a lieu après l'embauche. Elle est confiée à un membre de l'équipe médicale et, par exception (handicap par exemple), au médecin du travail. Sa périodicité n'est plus systématique mais décidée en fonction « de l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé » (Article L4624-1 du Code du Travail). Si le travailleur occupe un poste à risque ou qui pourrait constituer un risque pour les tiers,



le médecin du travail réalise la visite d'embauche avant la mise au travail. La périodicité de la surveillance est désormais repoussée à quatre années. Or, l'efficacité de la médecine du travail repose sur l'examen régulier et fréquent de chaque salarié, car elle doit surveiller les évolutions du travail et leurs effets sur la santé du salarié et sur ce qu'il vit au travail.

Pour les travailleurs occupant un poste « présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail », le médecin du travail doit « s'assurer de la compatibilité de l'état de

santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement

immédiat de travail » (Art L4624-2 du code du travail).

Cet article introduit la notion de prédisposition individuelle au risque, et celle de salarié « à risque ».

La mission d'aménagement du poste, comme souci premier du médecin du travail, est abandonnée au profit d'une logique assurantielle prédictive : il s'agit de « prédire » si le salarié est « employable ». C'est dorénavant au médecin du travail de s'assurer de la possibilité d'aménager le poste de travail, et non de prescrire un aménagement dans l'intérêt de la santé du travailleur.

Plus problématique encore, ce sont sur « les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise » (Art L4624-2 du code du travail) que porte l'avis du médecin du travail. Il peut même faire figurer « la mention expresse (...) que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (Art R4624-42 et L1226-12 du code du travail). Cette mention a pour effet de délier l'employeur de son obligation de reclassement et lui permet de licencier le salarié pour « motif personnel ».

### **Vers une sélection « médicale » de la main d'œuvre ?**

Jusqu'à 2016, il était possible de contester une proposition du médecin du travail auprès de l'inspection du travail. La décision de l'inspection du travail, éclairée par l'avis

du médecin inspecteur régional du travail (MIRT), garantissait au salarié le respect de ses droits sociaux. Dorénavant, la contestation de la proposition du médecin du travail relève du tribunal des Prud'hommes qui interroge le MIRT, lequel examine les raisons médicales présentées par le médecin du travail.

L'employeur désigne un médecin qui est censé lui rapporter les éléments médicaux contenus dans la décision du médecin du travail, à partir du dossier médical. Ce fait contrevient au secret médical, car le dossier ne devrait pouvoir être partagé entre médecins que par l'intermédiaire du patient. Ces dispositions rendent donc très aléa-

toire une contestation par le salarié.

Même si certaines de ces dispositions seront sans doute aménagées dans le cadre du statut des IEG, le risque de médecine d'entreprise est bien réel. Les effets de cette réforme s'annoncent désastreux :

perte de confiance du côté des salariés, perte de repères et de moyens du côté des médecins. Tout converge vers l'invisibilité des risques pour la santé au travail des salariés et la fin de la prévention.

Affaiblissement de l'inspection du travail, difficultés de recours à l'expertise pour la représentation du personnel, assèchement des crédits de prévention de la branche AT-MP (Accidents du Travail-Maladies Professionnelles) de la sécurité sociale, suppression des CHSCT... autant de freins instaurés par les exécutifs successifs afin de privilégier l'économie aux dépens du social. Tout cela compromet l'objectif fixé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) d'un « régime de travail réellement humain ».

Concrètement, on assiste aujourd'hui à un affaiblissement de « l'obligation de sécurité de résultat » de l'employeur en matière de santé au travail. Un marché de dupes pour le salarié, subordonné à son employeur sans aucune contrepartie. Un retour, donc à la médecine de fabrique. ■

1 Source : Le Monde, supplément Economie, 03/12/2007.

## **Le risque de médecine d'entreprise est bien réel**

# CRISES DE LA CGT ?

**Une conférence du Conseil National de l'Ufict pour dépasser le pessimisme ambiant et préparer le prochain congrès de l'Ufict.**

**U**n syndicalisme « triple A », telle est la recommandation issue de l'exposé du philosophe et politologue René Mouriaux devant les membres du Conseil National de l'Ufict le 1<sup>er</sup> février dernier. A pour un syndicalisme Autogestionnaire dans ses luttes et son fonctionnement. A pour Altermondialiste car s'il faut penser local, c'est à l'échelle internationale que l'action s'impose ; et René Mouriaux de prendre en exemple le syndicat allemand IG Metall qui se bat actuellement pour la semaine de 28 heures, une revendication à reprendre et qui nous appelle à vivre au rythme de l'Allemagne et du monde. Enfin, A pour Anthro-écologie car il ne faut pas séparer l'homme au travail de son environnement. Trois conditions nécessaires donc pour peser à nouveau sur l'opinion et relancer un projet syndical en prise avec la société.

## **Refonder un projet mobilisateur**

« La bataille idéologique sur le programme, le MEDEF la mène ; il impose ses vues, il traite d'un nombre incalculable

de sujets de société ; il est devenu hégémonique » souligne R. Mouriaux. Pourquoi le syndicalisme ne serait-il pas capable de redevenir hégémonique à son tour ? Créer un projet, élaborer une doctrine, penser et entraîner à sa suite : en bref, fournir une vision d'avenir construite et mobilisatrice. Mais, « comment mener un projet syndical quand il n'y a pas de projet politique » souligne un membre du Conseil National ?

Cette question fait écho au thème imposé de la conférence : le passé de crises de la CGT, jalonné de périodes difficiles. Selon René Mouriaux, la CGT a affronté depuis sa création en 1895, quatre types de crise. Tout d'abord, dès 1909, une crise de leadership avec l'éviction de Victor Griffuelhes du bureau confédéral suite à une sombre histoire financière, utilisée par d'autres membres de l'organisation et le gouvernement Briand, pour déstabiliser la principale force du mouvement ouvrier de l'époque...

## **Une CGT subordonnée au PCF jusqu'à la fin du XX<sup>ème</sup> siècle**

Le deuxième type de crise relève de l'ingérence. En 1952, en pleine guerre froide, Jacques Duclos et Benoît Frachon, respectivement premier secrétaire du parti communiste et

secrétaire général de la CGT sont mis au pilori dans l'affaire du « complot des pigeons voyageurs » (... vers l'URSS ?). Le premier est incarcéré et le second, menacé d'emprisonnement, disparaît dans la clandestinité. La police arrête alors le numéro deux de l'organisation syndicale Alain Le Leap pour complot contre la sécurité de l'État.

L'ingérence politique dans les affaires de la CGT se reproduira, qu'elle provienne du pouvoir ou du parti communiste avec lequel la confédération entretient un lien de subordination, même si elle veille à préserver son autonomie syndicale. L'émancipation politique sera atteinte dans les années 1995-2000. Mais lui succède une période de dépolitisation et « la perte d'une épine dorsale théorique ainsi que de capacité d'analyses. Un PC minoritaire ne peut plus régner sur une CGT qui dispose d'un plus grand nombre de militants... ».

Surviennent également des crises de compatibilité, cause des scissions de 1921 et 1939. Entre 1942 et 1944, le CNR mené par Jean Moulin cherche à unifier les mouvements de la résistance intérieure, toutes tendances politiques comprises. Le PC et la CGT facilitent les accords du Perreux qui consacrent la réunification de la CGT. Cependant, celle-ci est lente et



# FRONT SYNDICAL COMMUN



Georges Seguy

Remerciements à l'IHS CGT et l'ISHME pour la photo.

achoppe sur les questions de formation et de finances. En 1947, le plan Marshall sanctionne la division Est/Ouest et en décembre, une fraction de militants CGT crée la CGT FO. « Ils ne se supportaient plus ».

## Caractériser la dernière crise en date

La crise d'audience qui frappe la CGT en 1975 constitue une dernière typologie de crise. Le chômage frappe une partie du salariat à la suite du choc pétrolier de 1973. Dans cette nouvelle configuration, la mésentente au sommet de la CGT entre Henri Krasucki et Georges Séguy, autour de l'influence du PCF, contribue à troubler la centrale qui perd des milliers d'adhérents.

La conjoncture actuelle reste aussi peu favorable qu'il y a quarante ans. Le paysage économique, travaillé en profondeur par le libéralisme, s'est fragmenté. Toujours plus de flexibilisation et de privatisation, toujours moins de protection sociale et d'Etat : la doxa de l'Union Européenne. Le syndicalisme évolue dans ce contexte que plombent la montée des extrémismes religieux et l'abominable crise des réfugiés. A la paix, la prospérité, le plein emploi des trente Glorieuses ont succédé : « la ploutocratie médiatique qui fonctionne par et pour l'argent ; le repli sur le privé et l'hégémonie des premiers de cordée ; la rentabilité immédiate devenue le seul

souci de l'instant présent ; le pragmatisme qui érige en vérité absolue uniquement ce qui marche. Ceux qui remettent en cause le capitalisme sont traités de dogmatiques, ce qui nous renvoie au fameux « il n'existe pas d'alternative » de Margaret Thatcher ».

Face à la dernière tentative en date d'attribuer un rôle de figurant aux syndicats : « Les amener en Suède afin de leur faire découvrir et étudier la formation des chômeurs », la CGT a refusé la proposition pour s'opposer à l'institutionnalisation, une forme de corruption. La CGT doit faire face à une image négative, transmise par de nombreux éditorialistes qui parlent plus souvent – lorsqu'ils en parlent ! – de ses actions en termes négatifs : « Une CGT sectaire, incompétente, corporatiste », ce qui en interne suscite désarroi et tristesse, la CGT est acculée et sur la défensive.

Face à ce constat d'affaiblissement, véritable rouleau compresseur, qui vaut autant pour la CGT que pour le syndicalisme en général, il reste cette pensée d'Antonio Gramsci dans ses Cahiers de Prison, inspirée de Romain Rolland : « Je suis pessimiste par l'intelligence mais optimiste par la volonté ». Pour la CGT, cela dure depuis cent vingt-trois ans sans entraîner sa disparition mais avec des hauts et des bas... ■

« Je suis  
pessimiste  
par  
l'intelligence  
mais  
optimiste par  
la volonté ».

Antonio  
Gramsci,  
théoricien  
marxiste.



# RENCONTRER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

Après avoir évoqué son premier contact avec S. notre narrateur part à la rencontre de l'équipe de travail pour évaluer l'ambiance au quotidien.

**S.** n'est pas la seule à mal vivre au travail dans une ambiance délétère. Ils sont huit chercheurs à se serrer les coudes. Ils ont migré dans une même partie de bâtiment, prennent le café ensemble, déjeunent à la même table, échangent leurs

stratégies pour se prémunir de l'atmosphère délétère. Voilà donc pourquoi S. tient mieux le coup : il y a un début de collectif. Contre les risques psycho-sociaux (RPS), la rupture de l'isolement est une nécessité mais elle ne suffit pas. J'obtiens donc de rencontrer les collègues de S. Ceux avec qui elle partage café, déjeuner et... turpitudes. Ils ne se déplacent pas tous à cette réunion mais l'échantillon est plus que représentatif. Ils confirment ce que S. a raconté et plus encore : des collègues en arrêt depuis plusieurs semaines, certains qui sortent en pleurs du bureau de la chef de service, d'autres qui « pètent les plombs ». La discussion tourne autour de la personnalité de cette chef et d'autres chefs de laboratoire (l'échelon hiérarchique sous le service), accusés de complicité ou de lâcheté face à cette chef.

D'expérience, je sais que, exposé de la sorte, ce genre de situation conduit à un changement de hiérarchie intermédiaire, sans pour autant toucher aux modes d'organisation du travail. Comment dépasser cette situation et trouver un contenu à caractère revendicatif ?

Dans la foulée de cette rencontre, ils me proposent de visiter leurs installations expérimentales : la chef de service et les chefs de labo sont en réunion... Chacun d'entre eux tient à présenter ses équipements ; ils en sont fiers, ce qui démontre l'attachement porté à leur travail. Cependant, tous déplorent la baisse des moyens et les difficultés croissantes à trouver de quoi financer leurs recherches. Pour clore la visite, nous nous retrouvons dans un hall de plusieurs centaines de m<sup>2</sup>, de quelques dix mètres de haut, entièrement rénové... mais vide. Inauguré il y a deux ans, les équipements sont stockés dans une pièce attenante depuis leur transfert du centre de Grenoble suite à une réorganisation ; réorganisation qualifiée de « désastre d'un point de vue des ressources humaines » selon le Haut-Commissaire (l'un des deux dirigeants du CEA). Peut-être devrait-il venir lui-même constater à quel point le « désastre » dépasse le cadre des ressources humaines... Ce qu'il tente de faire quelques semaines plus tard, alerté par mes soins.

Pour autant, aucune action collective n'est encore envisagée à ce stade. La petite équipe souhaite que des responsables hiérarchiques s'intéressent à son sort. C'est sans compter le premier réflexe de déni de cette hiérarchie supérieure lorsque le management est remis en cause. Un déni quasiment érigé en dogme ; sans doute pour se protéger elle-même de devoir repenser les organisations de travail. Mais, tentons !

A suivre... ■

## Comment dépasser cette situation et trouver un contenu à caractère revendicatif ?