PARTIE III

SYLVIANE INSPECTRICE DU TRAVAIL

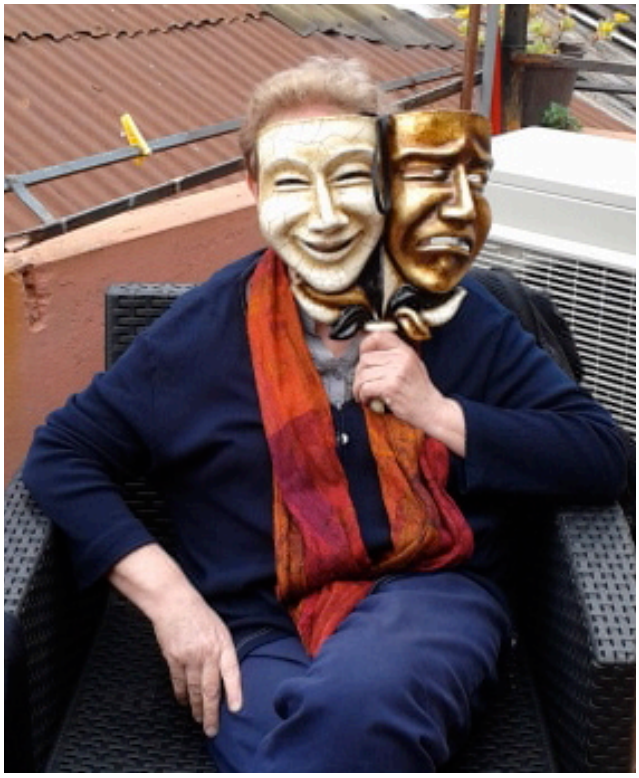


TABLE DES MATIÈRES

Prologue : mes débuts d'inspectrice

Le tissu économique du département 92

Comment je deviens Inspectrice du travail ?

Déménagement des services de Montrouge à Bagneux

Limites de mon récit

Un défi : diriger une section d'inspection

CT en section et IT : ressemblances et différences

Des souvenirs au fil de l'eau

Tabagisme en CHSCT du CCML
La canicule d'août 2003
Nettoyage insuffisant dans une pizzeria de Bourg la Reine
Maltraitance dans un centre de secrétariat téléphonique pour médecins
Goût d'une entreprise pharmaceutique pour les maladies d'hiver
Souvenir cuisant d'un impair au CEA
Contacts inattendus avec des animaux de laboratoires de recherche

Ce que m'apprennent ou me confirment d'autres souvenirs

La révolution technologique en marche.

Entreprises dont l'essor doit beaucoup à l'exploitation des travailleurs immigrés

- *Dans une PME agro-alimentaire familiale*
- *Un patron de services à la personne qui fait sa loi*
- *Abus de vulnérabilité d'un salarié sans autorisation de travail en France*
- *Un froid glacial au dépôt d'une société de distribution directe au Plessis Robinson*

- ***Des horaires de travail excessifs***

- *Mise en danger d'autrui – Accidents du travail*

- *Harcèlement moral et/ou sexuel*

- *Complexité de certains contrôles*

- *Salariés se disant lésés par mon action*
- *Inventivité de certains employeurs*
- *L'inversion de la hiérarchie des normes a commencé*
  Transferts transnationaux

Un travers de l'État Français : la passion du le bel écrit sans lien obligatoire avec le réel

Ce n'est pas toujours celui qui fait qui dit
Ce n'est pas celui qui dit qui fait

Les leçons des luttes d'entreprise

Défensive : Un CE élu 2ème tour se bat contre les licenciements
Offensive : contre la pré-quantification du temps de travail

ÉPILOGUE

▪ Prologue : mes débuts d'inspectrice

J'ai commencé l'écriture de mes jeunes années fin 2015, quelques mois après ma mise à la retraite par le ministère du travail, évoquant mes souvenirs de « juive cachée », de militante chez les Maos spontex, solidaire des palestiniens et des vietnamiens, puis mon établissement dans l'Oise et dans le Sud de la Région parisienne. Je clôturais ce premier volet par ces mots :

« Il me restera, si j'en ai le temps, l'envie et les capacités, à balayer la deuxième partie de ma vie professionnelle, contrôleur puis inspectrice du travail, non plus dans mais tout contre l'entreprise, ses salariés et ses patrons ».

Il n'est que temps car, à 79 ans je sens bien que mes souvenirs s'estompent et manquent de précision. Surnagent surtout, dans cette débâcle amorcée, des impressions, des sensations, des émotions devant telle ou telle circonstance plus qu'une réelle capacité à les décrire fidèlement. Je vais devoir partir d'elles et remonter le fil pour donner corps à mon récit.

Si j'ai mis 10 ans à me remettre à la rédaction c'est aussi parce que d'autres collègues anciens établis ont déjà raconté leur histoire, certains très bien, et je voyais mal ce que je pourrais apporter de nouveau.
Je ne reprends la plume (le pianotage sur clavier plutôt) qu'à la demande de Guillaume, mon fils.

Je le fais en m'autorisant une grande liberté avec les faits, les lieux, les histoires, consciente et assumant de placer ma subjectivité aux commandes ! inutile donc de réagir, pour les professionnels de l'inspection, par des : « pas vrai », « pas possible », « erreurs de lieu, erreur de date » etc. !

Si les faits seront largement amendables, voire contestables, je m'engage à retracer sincèrement la façon dont j'ai vécu cette période de ma vie.

o LE TISSU ÉCONOMIQUE DU DÉPARTEMENT 92

J'ai travaillé à l'inspection du travail, comme contrôleuse, de 1982 à 1992 puis inspectrice de 1992 à 2015 dans le Sud du département des hauts de Seine (92) et jamais ailleurs.

L'industrie à Paris et en proche banlieue parisienne

Il n'en reste aujourd'hui presque plus. Les usines ont été remplacées par des immeubles de bureaux, d'habitation et quelques parcs et jardins. L'activité est devenue majoritairement tertiaire.

Dans les années 80 et au début des années 90 l'industrie était encore importante à Paris et en proche Région parisienne.



Citroën Javel entre la rue Balard (Paris XV) et les quais de la Seine reste en activité jusqu'en 1975. Renault Billancourt à Boulogne ne fermera qu'en 1992. Montrouge, qui jouxte Paris restait la « capitale de l'imprimerie » offset avec une dizaine d'établissements, comme l'imprimeur Charles Draeger ou la Platinogravure.
Au petit-Clamart, le long de la route nationale N306 devenue la D 906, de nombreux tricoteurs, presque tous arméniens, fabriquaient encore près de la moitié des pull-overs français.

Importance des chantiers de construction d'immeubles

Les communes du département 92 sont encore en plein bouleversement, l'activité du bâtiment est florissante et les immeubles de bureaux poussent comme des champignons.
Par conséquent le contrôle des chantiers constitue une part importante de l'activité des agents de contrôle. A nuancer quand même selon les affinités de chacune et de chacun plus qu'en fonction du nombre d'opérations de construction projetées et en cours sur le territoire de la section.

I- Comment je deviens Inspectrice du travail ?

Le concours spécial d'inspecteur du travail

Pour répondre partiellement aux revendications d'un mouvement de contrôleurs du travail décidemment ingérables et trop enquiquinants, et essayer dans le même temps de briser l'entente des anciens contrôleurs avec les plus récents, un recrutement exceptionnel d'inspecteurs est organisé.
La première année, une ancienneté de 12 ans est exigée, réduite à 10 ans les 4 années suivantes pour passer un concours allégé avec une formation accélérée de 6 mois.
Entrée comme CT en octobre 1982, j'ai pu passer et réussir ce concours d'IT en octobre 1992.
Pour être franche, je ne tenais pas tellement à devenir Inspectrice du travail car je me trouvais bien dans mon poste et je n'avais pas épuisé l'intérêt de ce métier.

Le mépris de certains inspecteurs déjà en poste pour « ces nouveaux inspecteurs bidon »

L'attitude des inspecteurs en poste varie : Il y a celles et ceux qui nous félicitent sincèrement avec chaleur mais d'autres qui ricanent, nous regardent de haut, nous qualifiant dès que nous

tournons le dos d'« *inspecteurs au rabais* » ou d' « *inspecteurs bidon* », propos qui nous sont vite rapportés.

Une inspectrice du sud du département 92 se distingue par sa réaction minable mais pas si difficile à comprendre. Elle affiche, sans la moindre retenue, son dédain pour le travail des contrôleurs. À en croire ses propos, il serait inconsistant comparé à celui des inspecteurs. Elle s'insurge contre la « *facilité avec laquelle les plus anciens d'entre vous vont pouvoir passer inspecteurs*. »

> *« Vous allez dévaloriser complètement la profession en passant de la catégorie B à la catégorie A avec une simplicité scandaleuse : 6 mois de formation au lieu de 18, juste à côté, au Centre Interrégional de Formation (CIF) à Montrouge (92120 »*

Elle insiste :

> « *Dire qu'on a dû passer un concours difficile, le préparer pendant des mois, voire pendant plus d'un an, nous farcir 18 mois de formation à l'INT » (à Marcy-L'étoile près de Lyon) et pour ceux qui vivent déjà en couple et surtout s'ils ont des enfants, ça n'a pas été facile »*

Cela la rend verte de rage.

Déménagement de Montrouge à Bagneux

- Je ne retrouve pas la date précise de ce déménagement mais c'était sûrement courant 1992 car j'ai suivi ma formation théorique d'Inspectrice du travail au CIF de Montrouge, dans nos anciens bureaux d'inspection du travail entièrement remodelés.
  Les bureaux des 4 sections du Sud du département 92 déménagent de Montrouge à Bagneux, aux bords de la D 920, face à une petite galerie marchande menant à une grande surface à l'enseigne Cora, assez pratique pour faire ses courses.

  L'entrée de l'immeuble où nous occupons une partie du 3ème étage ouvre sur la rue Jean Marin Naudin perpendiculaire à la D 920, et, juste en face, se trouve un brocanteur, dans un vieux bâtiment à un seul étage, bancal et passablement vétuste. Sa surface d'exposition s'étend sur un vaste espace. J'aime y fureter quand j'en ai le temps.
- Lorsque nous étions à Montrouge mon bureau était proche de mon domicile mais là, on n'aurait pas pu faire mieux ! En suivant la rue Jean Marin Naudin qui aboutit à la D920 j'arrive en 5 minutes à pieds à l'entrée de la cité « la Pierre plate », à Bagneux (92220) où j'habite.

Les limites de mon récit

J'ai emporté lors de mon départ en retraite, avec les affiches qui animaient les murs de mon bureau, le mug offert par le secrétariat de ma section et quelques autres affaires personnelles, mes cahiers de contrôle, quelques notes, quelques rapports trimestriels et la copie de quelques Procès-verbaux relevés au cours des 23 années de ma carrière d'inspectrice de 1992 à 2015.

Ces repères, tous datés et circonstanciés, me permettront, j'espère, d'éviter anachronismes, incohérences et dérapages d'une mémoire trop souvent tortueuse et trompeuse.
Raison supplémentaire de confusion : Quand j'étais contrôleur il m'est arrivé de visiter des entreprises de plus de 50 salariés et de prendre des décisions administratives, à peine relues et signées en toute confiance par mon Inspecteur ou Inspectrice du travail.
Une fois IT je continue à visiter des établissements de moins de 50 salariés, avec, mais aussi parfois sans le contrôleur, si l'affaire est difficile et complexe ou pour mener à terme une action mal engagée.

Il n'est donc pas impossible que je relate ci-après des épisodes de ma vie professionnelle d'inspectrice alors qu'ils se sont produits des années avant quand j'étais contrôleur.

II- défi : Un diriger une section d'inspection

Tentatives de démocratisation de la section

J'appréhendais, en devenant inspectrice, de devoir exercer la fonction de chef de service, partie intégrante de la définition du poste. Encadrer l'activité des autres, exercer de l'autorité quand la persuasion ne suffit pas, je ne sais pas si ça s'apprend et je doute même que ça puisse s'apprendre quand on est, comme moi, dénuée de ce genre d'aptitude, que je n'ai d'ailleurs jamais eu envie d'acquérir.

La section arrive à fonctionner, d'après moi, quand l'ensemble de ses membres, ses secrétaires et ses contrôleurs, sont toutes et tous animé(e)s par un sens aigu du service public. Formulation pompeuse, certes, mais j'y crois à partir du moment où on entend « service public » comme « être au service de la population » et non pas être au service de l'« État ».

L'introduction d'un peu de démocratie est alors possible.

Demander l'avis des secrétaires avant de changer quoi que ce soit à l'organisation de leur travail, veiller à tenir avec les contrôleurs des réunions de section, pas assez régulières malgré mon intention de départ, pour échanger sur nos pratiques et sur nos objectifs. Plus d'une fois des activités ou des enquêtes urgentes survenues au dernier moment à l'un d'entre nous et le plus souvent à moi, l'inspectrice, ont conduit au report d'une réunion, voire, certaines fois, à son annulation.
Une ligne directrice me guide : tirer de mon expérience de 10 années de contrôleur en section tous les enseignements possibles de façon à ne pas reproduire des comportements que je critiquais mais en veillant aussi à réitérer ceux que j'appréciais.
Je ne refuse jamais mon aide à l'une ou l'un de mes contrôleurs et les accompagne, s'ils le souhaitent et/ou si je le juge nécessaire, en cas de difficulté de contrôle ou dans une enquête d'accident du travail difficile. Je relis leurs Procès-verbaux et parfois les annote.

Illustration : comment nous avons rattrapé le retard pris dans le traitement d'un accident survenu sur chantier à un jeune de 17ans.

Suite à un accident survenu en juin 2012 dans une copropriété de CHATENAY MALABRY alors que je suis absente pour congés payés, à un jeune apprenti d'une société de plomberie âgé de 17 ans, Walter, contrôleur du travail de notre section, procède à l'enquête, assisté par l'inspecteur qui assure mon intérim.

Le jeune a été heurté par un véhicule entrant dans le parking lors d'une opération de remplacement des pompes de relevage et des flotteurs du bac de rétention des eaux pluviales. Quand je rentre de vacances l'enquête n'est pas terminée et Walter me précise qu'il va relever Procès-Verbal.

A l'été 2013 je m'inquiète de ce PV et j'apprends qu'il n'est toujours pas finalisé en raison de difficultés de rédaction et de recherche des responsabilités.
Nous le reprenons entièrement tous les deux. Je demande à Walter d'actualiser les informations sur l'état de santé du blessé, car celles qui figurent au projet de PV datent de septembre 2012 et de vérifier si sa demande de transmission de pièces complémentaires, sans réponse à ce jour, a donné lieu à des relances.

Le Procès-verbal part finalement en DDTE fin août 2013, soit plus d'un an après les faits sans que les besoins de l'enquête aient nécessité, à mon avis, un délai aussi long.
En réunion de section j'insiste pour que les suites, et surtout les PV suite à Accident du travail soient rédigés le plus rapidement possible après les constats, pour préserver les droits des salariés à réparation du préjudice subi. Je leur demande, s'ils rencontrent des difficultés, de m'en parler sans attendre et j'ajoute :

> « *Si je ne trouve pas la solution nous demanderons à d'autres. Mais surtout ne laissez pas traîner*. »

Formation des contrôleurs par l'action en commun

Je propose également à mes contrôleurs de m'accompagner en visite lorsque j'ai besoin de renfort et/ou que l'action projetée me parait formatrice.

Un exemple : Après avoir revu ensemble les règles applicables aux contrats précaires et à leur succession, après avoir envisagé, grâce aux informations recueillies lors de mes permanences, les cas de figure prévisibles, nous nous rendons, sans information préalable, les trois agents de contrôle de notre section, dans les locaux de l'hôpital privé d'Antony pour y effectuer un contrôle général des contrats de travail précaires (CDD et intérim) et des motifs invoqués pour y recourir.

Nous y passons la journée, dans une vaste salle de réunion équipée d'une grande table sur laquelle nous étalons les documents qui nous sont présentés et en ne nous arrêtant qu'une heure pour souffler un peu. Nous allons déjeuner dans un café du coin.
Travail fort instructif qui permet d'établir l'usage systématique de contrats précaires pour faire face aux besoins récurrents de l'activité de plusieurs services de l'hôpital au lieu de recruter du personnel en CDI sur la base d'une Gestion prévisionnelles de l'emploi et des postes.
La toute nouvelle DRH, informée de nos conclusions, ne les conteste pas. Elle s'engage à proposer aux salarié(e)s concerné(e)s la transformation de leur contrat en CDI mais nous avertit :

> « *Il faut s'attendre au refus de plusieurs, surtout parmi le personnel infirmier.*
> *Les contrats précaires, les infirmières y trouvent leur compte !*
> *Elles ont souvent plusieurs employeurs et veulent garder leur indépendance.*
> *Elles aiment partir en vacances quand elles le veulent et savent pertinemment qu'elles trouveront toujours du travail puisqu'on se les arrache entre établissements de santé »*

Elle s'engage à me tenir informée de l'avancée de ses efforts pour passer à davantage de recrutements pérennes.
Finalement quelques CDD transformés en CDI et quelques embauches d'infirmières intérimaires ont lieu mais la majorité des salarié(e)s concernées refusent la proposition qui leur a été faite.

Réussite et véritable entente avec certains contrôleurs hommes et femmes

Concernant mes rapports avec les contrôleurs de ma section, le Directeur adjoint de l'époque, au cours d'une conversation, remarque, au détour d'une phrase :

« *Tous tes contrôleurs sont devenus inspectrices et inspecteurs ! tu dois être une sacrée formatrice* ! »
Il ne pouvait me faire plus grand plaisir car c'était une de mes ambitions.

J'ai travaillé, Inspectrice du travail en section pendant 23 ans, avec pas mal de contrôleurs.
Je garde d'excellents souvenirs de périodes entières, longues de plusieurs années, où la section fonctionne bien et où est instaurée une collaboration étroite entre agents de contrôle. C'est avec un pincement au cœur que j'assiste au départ de certains d'entre eux.

⇒ Sophie : traumatisée par l'assassinat, d'un coup de fusil dans le dos, le 2 septembre 2004, de deux agents de contrôle lors d'une visite de routine sur une exploitation agricole à Saussignac, en Dordogne.
Elle n'arrive plus à se rendre dans une entreprise ou sur un chantier sans une peur diffuse qui la paralyse et ruine toute possibilité de réussir la visite.



1traumatisme dans les services : assassinat de deux collègues lors d'un contrôle à Saussignac en 2004

Au début de cette même année 2004 quand, au Brésil, trois inspecteurs du travail ont été assassinés à la mitraillette alors qu'ils rentraient d'un contrôle, nous en étions toutes et tous révoltés, mais le Brésil est si lointain géographiquement, politiquement et socialement….
Jamais personne à l'inspection du travail, en tout cas métropolitaine, ne se pensait personnellement menacé(e) d'un coup de fusil dans l'exercice de ce métier, que nous percevions comme régulateur des relations sociales dans un pays démocratique depuis quasi deux siècles.
Elle n'est pas seule, surtout parmi les contrôleurs, à vivre ce crime avec une telle intensité. Quant à moi, qui percevais, après avoir quitté l'usine, l'inspection du travail comme un cocon protecteur, c'est un cinglant démenti. Un agent de contrôle, consciencieux et persévérant ne serait donc plus à l'abri de la folie meurtrière d'un patron !

J'encourage Sophie, qui réfléchit de plus en plus à son avenir, à quitter la section. Elle demande sa mutation dans un des services centraux du ministère, l'obtient rapidement et, rassérénée, s'y plait et y poursuit sa carrière.

⇒ Fernand : il ne me prend pas en traitre puisqu'il m'a prévenue, lors de notre premier contact en DDTE, où il tenait un poste de contrôleur affecté en service emploi, qu'il souhaite venir travailler à Bagneux dans ma section mais n'y restera que 5 ans au plus car il n'occupe jamais plus de 5 ans un même poste de travail.

Échaudée par une expérience négative avec le contrôleur précédent qui a eu l'heureuse idée de partir, j'avais décidé de rencontrer, avant affectation dans ma section, tout postulant qui se présenterait pour le remplacer. Et Fernand me convient tout à fait.

Difficultés avec certains contrôleurs

La gestion de la section devient nettement plus difficile quand certains et certaines, principalement centrés sur leurs objectifs personnels, se fichent pas mal de l'éminent rôle de redresseur de torts attribué à l'inspection du travail.

Je dois supporter pendant une période dont je ne peux pas fixer la durée, mais qui m'a semblé certainement plus longue qu'elle n'a été, un contrôleur qui nous vient tout droit des USA, rêve d'y retourner et le proclame sans arrêt. Il supporte mal la moindre remarque, le moindre

questionnement sur son activité venant de ma part, sans doute parce que je ne suis qu'une femme et qu'il préfèrerait être à ma place.
N'ayant pas l'argent nécessaire pour retourner faire carrière aux USA, il prépare son concours d'inspecteur du travail et ne cherche même pas à masquer que, d'après lui, son activité de contrôleur ne doit pas empiéter sur cet objectif principal.
Quelques autres, hommes comme femmes, n'ont, quant à eux, pas envie de travailler collectivement et sont jaloux de leur pré carré. Leur départ, à chaque fois, me soulage.

Difficultés avec une secrétaire

Quant au secrétariat, je connais des périodes dramatiques que je ne sais pas gérer, d'autant que ces conflits jaillissent brusquement pour des motifs dont je ne saisis ni la nature ni l'importance. Je dois, plus d'une fois, compter sur le doigté et la finesse de Fernand pour calmer le jeu et rétablir le calme au sein de la section.

C'est que Solange, notre secrétaire, n'est pas facile à vivre. Elle pique des crises de colère impressionnantes, le plus souvent envers sa collègue de bureau ou envers moi, pour des raisons qui me paraissent insignifiantes, voire futiles.
Sophie se planque dans son bureau, pour ne rien entendre ou du moins pour faire comme si elle n'entendait rien, Émilie, l'autre secrétaire, reste coite mais il est clair qu'elle n'en peut plus et préfèrerait en cet instant travailler seule dans notre grand bureau ou carrément ailleurs.

Mes collègues inspectrices et inspecteurs entendant les « *tu m'emmerdes* », « *conne* » « *lâche moi la grappe, j'en ai marre* » proférés d'une voix puissante par Solange et me trouvent trop laxiste envers elle :

« Tu te laisses marcher sur les pieds »
Me dit l'un

« Cela *fait longtemps que j'aurais fait un rapport pour m'en débarrasser. Elle est caractérielle et tu n'es pas un hôpital !* »

Me dit l'autre
Tu ne peux pas la laisser t'insulter comme cela !»
me dit le troisième collègue.

Je suis complètement dépassée.
Je ne me sens pas vraiment attaquée par les insultes de Solange, ni vexée, ni remise en cause. Je connais ses fragilités et vois surtout, dans ses débordements, beaucoup de souffrance.

Enfant de la DDASS, n'arrivant pas à se débarrasser d'un embonpoint excessif, dévorée par un désir d'enfant non encore assouvi, elle a, pour résumer, un mal fou à trouver sa place où que ce soit.
Elle habite à Bagneux et je n'envisage même pas d'engager une action qui l'exilerait à Nanterre, à plus d'une heure de trajet en transport en commun, qu'elle vivrait certainement comme un échec cuisant et peut-être même comme une injustice.
Pourtant la situation ne peut plus durer. J'en suis consciente mais, malgré mes efforts, je n'arrive pas à la calmer et ne sais comment m'y prendre avec elle.

Sans l'aide de Fernand, je ne m'en serais pas sortie. Il emmène Solange, qui le suit docilement, s'installe avec elle sur les marches de l'escalier d'accès à nos bureaux dont il a soigneusement fermé la porte derrière eux par souci de confidentialité.

Ils parlent doucement, calmement, parfois longtemps, ½ heure, ¾ d'heure, puis reviennent et Solange, apaisée, reprend son travail là où elle l'a laissé.

Qualité de médiation et de dialogue, propres à Fernand ? le fait qu'il soit un homme ? Un contrôleur au lieu d'une inspectrice comme moi, incarnant, et je n'y peux rien, l'autorité dans la section ? Je me perds en conjonctures.
En ce qui me concerne, une conclusion s'impose : je suis nulle, vraiment nulle quand il s'agit de régler des conflits, peut être justement en partie parce que je rechigne à recourir à l'argument d'autorité.

Ce qui distingue le travail du Contrôleur de celui de l'Inspecteur

Les points communs

Notre mouvement revendicatif pour la reconnaissance de nos compétences s'est fondé en grande partie sur la similitude du rôle des inspecteurs et des contrôleurs pour faire respecter les dispositions du code du travail dans les entreprises.

Sont exigés de leur part un même niveau de capacité pour analyser les situations, les mêmes aptitudes de rédaction des suites à contrôle, lettres d'observations, mises en demeure, Procès-verbaux, une connaissance aussi pointue des textes en vigueur et pourtant les contrôleurs restent cantonnés à la catégorie B des emplois de fonctionnaires et aux niveaux de salaire correspondants.

Importance des risques auxquels sont exposés les contrôleurs

De plus, les contrôleurs risquent davantage que les inspectrices et inspecteurs les injures, les insultes, voire la violence des employeurs et parfois celle de salariés, avant même que

l'assassinat de nos deux collègues à Saussignac en 2004 traumatise toute la profession et particulièrement les contrôleurs qui se savent plus exposés.
Après Saussignac cela devient parfois pire. En 2011, au terme du contrôle banal d'une boucherie de Châtenay-Malabry, Kiliam contrôleur de ma section accompagné d'un jeune stagiaire en cours de formation est interpellé par le responsable de la boutique, visiblement ulcéré :

« *Ce serait dommage qu'il y ait un meurtre* »

Et répète à l'identique quand mes deux collègues lui demandent de s'expliquer, tout en sachant bien à quoi il fait ainsi allusion.

> *« Ce serait dommage qu'il y ait un meurtre* »

L'employeur, contacté le jour même par téléphone sur son lieu de vacances se désolidarise complètement de son responsable :

> *« Assassiner des inspecteurs du travail c'est innommable ! Et menacer le contrôleur, venu dans la boutique, de lui faire la même chose, est scandaleux et inadmissible.*
> *Je vous promets, dès que je rentre, la semaine prochaine, je m'engage à le sanctionner sévèrement* »

Nous recevons en fin de mois un courrier de l'employeur nous informant que le responsable a été sanctionné de 8 jours de mise à pied.

Dans la logique des ministères, ce genre d'agression aurait dû au moins donner lieu à l'attribution de primes de risque pour ce personnel.

Mais pourquoi l'État se préoccuperait-il de ces agents alors que les contrôleurs demeurent largement invisibles aux yeux de leur hiérarchie directe ? Contrôleur en section d'inspection j'en étais convaincue. Devenue inspectrice du travail j'en suis toujours persuadée.

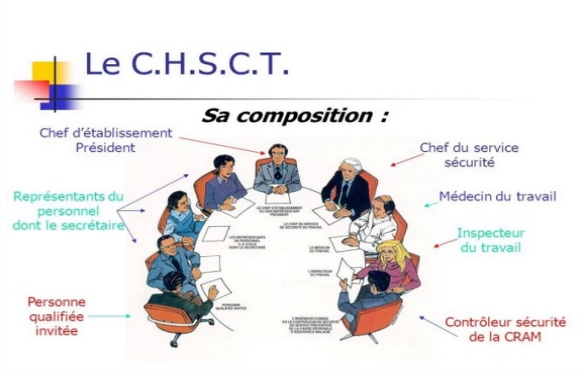
Le métier d'inspectrice présente certains atouts supplémentaires

Pourtant, au bout de quelques mois d'exercice de ma nouvelle fonction je réalise que le métier d'inspectrice présente des intérêts et des avantages. Je ne parle évidemment pas des avantages pécuniaires ou fonctionnels.

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés je rencontre des représentants du personnel, Délégués du personnel, membres du Comité d'entreprise, voire des Délégués syndicaux, même s'il n'y en a pas partout, surtout dans les nombreuses PME de mes secteurs d'intervention successifs.

Participation aux CHSCT

L'Inspecteur du travail est invité, comme le médecin du travail et le contrôleur de la Caisse régionale d'assurance maladie d'île de France (CRAMIF) à toute réunion du CHSCT, ordinaire comme exceptionnelle.



C'est une formidable opportunité pour connaître les avis de chacun des protagonistes, faire ensemble la visite d'un secteur de l'entreprise en ciblant les questions à aborder, propres à l'atelier ou au service.
C'est le lieu et le moment où je peux rencontrer, en même temps, employeur et représentants du personnel autour des questions de santé et de sécurité du personnel.
sont abordés et traités aussi bien l'état des équipements de travail, les risques de troubles musculo- squelettiques (TMS), les produits utilisés que les disfonctionnements de certains services.

La participation aux CHSCT permet aussi d'échanger avec le personnel à son poste de travail sans mettre en difficulté les salariés vis-à-vis de leur chef de service, d'éclairer les membres du CHSCT, à chaque fois que j'en ai l'occasion, sur les dispositions légales et réglementaires applicables à la situation de travail à l'ordre du jour de la réunion et rappeler en réunion les droits des représentants du personnel à se former et à mener des enquêtes.

J'y participe 3 à 4 fois par mois dans des entreprises différentes et il nous arrive, médecin du travail, contrôleur CRAMIF et moi-même de nous entendre pour y participer ensemble afin de conjuguer nos efforts dans des sociétés où les représentants du personnel ont du mal à faire respecter leurs droits et à se faire entendre.
Quand j'étais contrôleur, je trouvais difficile de mener une action sur le long terme dans une entreprise ou sur un chantier et j'avais souvent l'impression de passer du coq à l'âne, d'engager une action et de l'oublier en chemin.

Devenue inspectrice, il m'est par contre assez facile de travailler de façon soutenue dans des entreprises ciblées et de nouer une véritable collaboration avec les contrôleurs CRAMIF « entreprise » comme « chantiers », sans oublier certains médecins du travail qui manifestent un réel souci de la santé des travailleurs.

Facile aussi de construire des sortes de partenariat avec certains représentants du personnel dans certaines entreprises. Et même avec les Unions locales CGT ou certaines fédérations syndicales à l'occasion de contacts engagés pour essayer de débloquer des situations inextricables où se sont mis leur DS.

III- Des souvenirs au fil de l'eau

Certaines images, certains ressentis, certaines anecdotes de mon passé à l'inspection du travail ont marqué ma mémoire d'une empreinte tenace. Il a suffi que je me pose et les laisse remonter à ma conscience pour les retrouver. Un peu comme lorsque j'étais allongée chez la psychanalyste et laissais venir à moi des souvenirs bruts et des images.

Je vous les restitue pèle- mêle ici :

Tabagisme en CHSCT d'hôpital

-

Dans un grand établissement de santé spécialisé dans le traitement des maladies pulmonaires et du cœur j'assiste à une réunion de CHSCT dans une salle réservée aux réunions et située en sous-sol. Une vingtaine de personnes sont assises autour d'une longue table rectangulaire. Aucune ouverture ne donne sur l'extérieur, l'éclairage est électrique et l'aération par ventilation mécanique.

Au bout d'une ½ heure la pièce est complètement enfumée. L'aération mécanique n'est bien entendu pas conçue pour une salle « fumeurs » telles qu'elles verront le jour qu'après 2007.
Elle n'assure pas un renouvellement d'air suffisant et surtout, trop de représentants du personnel, toutes catégories confondues, soignants et non soignants et trop de représentants de la direction tirent à qui mieux mieux sur leur cigarette. Plus la discussion est animée plus ils s'en donnent à cœur joie. Au bout d'un moment je demande la parole :



« *À vous tous, j'ai une question à poser. A fumer comme vous le faites, manquez-vous de malades du poumon dans l'établissement ? J'ai l'impression que vous faites tout pour augmenter le nombre de cancers pulmonaires* »

Ma remarque ironique a un effet radical: Toutes et tous, penauds, éteignent leur cigarette et n'en allument pas de nouvelle.

Dorénavant, en réunion de CHSCT, les fumeurs sortiront de la pièce pour s'en griller une dès qu'ils auront besoin de se calmer les nerfs.

Je suis incapable de dater précisément cette anecdote mais c'était bien entendu avant 2007 quand la loi Évin a interdit de fumer dans les lieux de travail et les établissements de santé. Si ma remarque a eu un tel effet c'est aussi parce que les dangers du tabac étaient depuis pas mal de temps débattus. Les membres du CHSCT de cet établissement de santé n'ont pu que se sentir

« pris la main dans le sac », honteux soudain de reproduire un comportement si courant qu'ils n'ont pas réfléchi à sa nocivité bien qu'ils ne puissent l'ignorer.

La canicule d'août 2003

En région parisienne, la température atteint 36°C pendant plus d'une semaine avec 4 jours à 39°C, des nuits qui ne descendent pas à moins de 22°, voire 25°C certains jours en extérieur.
Les entreprises du bâtiment doivent s'adapter et beaucoup modifient d'eux-mêmes les horaires de travail de ceux qui travaillent dehors. Des demandes d'intervention arrivent tous les jours pour obtenir de l'eau fraiche en quantité suffisante, des repos et des horaires de travail adaptés, comme dans les pays chauds, en commençant dès le lever du soleil pour terminer à 12h ou 13h.

Les étancheurs particulièrement exposés au risque

Les étancheurs sont particulièrement confrontés à ce risque. Ils travaillent souvent en hauteur et en terrasse et sont exposés directement à l'ensoleillement excessif et aux élévations de température qui l'accompagnent, la chaleur atteignant alors plus de 45 °, sans compter celle produite par leur activité elle-même, quand ils travaillent au chalumeau pour poser en terrasse des enduits bitumineux qui génèrent un étouffement insupportable.



Des coups de chaleur, des malaises par hyperthermie ou déshydratation, des AVC il y en a eu partout jusqu'à ce que les employeurs se décident à repousser la date des interventions les plus dangereuses et à déclarer leur personnel en « intempéries » quand ils ne trouvent pas de chantier moins dangereux auxquels affecter leurs étancheurs.

Ma canicule à moi

Quant à moi, mon compagnon et mon fils sont partis au Maroc pour tout le mois d'août et je suis seule dans l'appartement que nous occupons à Châtillon depuis l'entrée au collège de Guillaume. Un immeuble collectif construit un peu n'importe comment, avec de graves défauts d'étanchéité, mal isolé, mal protégé contre le froid et contre la chaleur, le salon orienté sud n'ayant même pas de volets.
La nuit l'appartement conserve la chaleur emmagasinée le jour et, pendant 10 jours de suite, j'en suis réduite à me couler un bain d'eau froide dans la baignoire où je me plonge toutes les deux heures en attendant que la température baisse et que je parvienne à m'endormir vers 3h, voire 4h tout en arrivant comme d'habitude à 9h à nos

bureaux de Bagneux qui, par bonheur, sont climatisés. En fin de semaine je suis si fatiguée que je marche au radar et commence à percevoir des phénomènes bizarres et à interpréter des faits de travers. Bref rien ne va plus.

C'est alors que je décide, sans en parler à quiconque, de passer une bonne nuit au bureau en profitant de la climatisation. Quand toutes et tous sont partis, je rédige quelques courriers puis m'installe sur le brancard orange que nous avons à disposition sur le site. Je passe ma meilleure nuit depuis 10 jours, n'étant réveillée qu'une fois par une sensation de froid qui me pousse à chercher avec quoi me couvrir car je suis, bien sûr, en petite tenue. Je n'ai absolument pas pensé, en cette période de canicule, à emmener un duvet.
Finalement en furetant partout, je déniche dans un placard une pelisse bien chaude et bien couvrante, sans doute oubliée par quelqu'un, qui m'assure une fin de nuit agréable.

Un nettoyage insuffisant dans une pizzeria de Bourg la Reine



Habitant une commune proche je passe souvent devant cette pizzeria. Je m'y arrête parfois pour consulter la carte, m'offusquant au passage du prix onéreux des plats, ce qui n'a rien d'étonnant dans un restaurant de ce type situé dans la rue principale de cette ville bourgeoise.
Regardant la salle par les fenêtres extérieures, je la trouve trop grande avec ses murs d'aspect clinquant décorés dans un style vieille Italie. Et, dès que la nuit tombe, elle rutile des mille feux électriques de ses lampes de tables et lampadaires rococo.

Ces aspects ne m'ont jamais incitée à m'y arrêter pour déjeuner ou diner.

Je m'y présente pour y effectuer une visite de contrôle dont j'ai oublié l'objet initial qui va modifier pour longtemps mon approche des restaurants. Au cours de la visite des locaux j'entreprends de descendre au sous-sol par l'escalier assez raide qui mène aux installations destinées au personnel, vestiaires, sanitaires et coin cuisine avec table et chaises.
J'empoigne la rampe pour éviter de tomber et la lâche aussitôt comme si j'avais touché un objet chauffé à 100°. Elle est glissante, graisseuse, je ne m'attendais pas à une sensation si dégoûtante ! Au mieux cette rampe a échappé au programme de nettoyage, mais, si c'est le cas, cela fait pas mal de temps vue l'incrustation de graisses de cuisine et la salissure répugnante.

En bas deux jeunes femmes. L'une, déjà en habits de ville, a terminé sa journée de travail, l'autre sort des toilettes.
Je me présente et leur demande :

« *Comment est organisé le nettoyage des locaux* ? »

Elles rigolent et me répondent en cœur :
« *C'est nous !!* »
« *C'était tellement crade qu'on en a eu marre. Ce sont nos locaux quand même* ! » explique la plus âgée.

« *On nettoie nous-même à tour de rôle les vestiaires, sanitaires et notre coin repas mais pour le reste ce n'est pas notre affaire* » complète l'autre.

En remontant dans la salle je m'entretiens quelques minutes avec la responsable des serveuses qui m'apporte des informations complémentaires :

« *Une femme de ménage d'une société extérieure vient deux fois par semaine pendant deux heures. L'établissement est grand et elle n'a sans doute pas le temps de tout faire.*
La direction est surtout vigilante à la propreté des locaux fréquentés par les clients, leur espace vestiaire, la salle proprement dite et les deux WC, un pour les femmes et un pour hommes, accessibles directement et au même niveau que la salle. »
Ainsi la direction de cette pizzeria prend grand soin de l'entretien et de la mise en valeur des lieux destinés aux clients sans attacher la même attention aux locaux du personnel.
Cet épisode m'a marquée. Dorénavant et pendant longtemps, en allant avec d'autres au restaurant, en famille, avec des amis ou des collègues, je ne m'attache plus uniquement à son allure et à la carte qu'il propose. Je ne peux m'empêcher de me demander ce qu'il peut y avoir derrière, en cuisine et dans les locaux sociaux réservés au personnel, avec un furieux désir d'aller voir de plus près ce qu'il en est.

Goût d'une entreprise pharmaceutique pour les maladies d'hiver

C'est déjà l'hiver et la météo l'annonce froid et humide. Je suis, dans la zone industrielle du Plessis Robinson, dans les locaux d'un établissement de bureaux d'un groupe US de laboratoires pharmaceutiques. Y sont regroupés une partie des services centraux pour la France, le juridique, la rédaction des notices et la formation.
Je dois m'entretenir avec le directeur, dans son bureau, des dispositions qu'il projette de mettre en place pour le personnel vus la destruction des locaux programmée dans l'année et le déménagement qui en découlera.
Je lui demande :

> « *Ce déménagement est-il lié à des difficultés économiques rencontrées par votre société en France* ? »
>
> « *Pas du tout* ! *Il est vrai que nous allons fusionner certaines de nos activités avec celles d'un autre groupe pharmaceutique. Le secteur pharmaceutique est loin d'avoir terminé ses réorganisations et ses restructurations. Celle-là est faite dans un souci d'efficacité et de rationalité »*

Il ajoute avec un grand sourire :

« *L'hiver sera rude et nous fabriquons l'antibiotique le plus efficace pour soigner les affections respiratoires attendues* »

Je ne peux retenir, formulé d'un ton poli et le moins agressivement possible :
« *C'est donc bon pour vous un hiver rigoureux ?».*

Gêné, il ne sait que répondre.



Je suis certaine d'avoir bien saisi le sens de son sourire, à savoir :
« *J'espère de tout cœur un maximum de malades pour vendre le plus de médicaments possible* »

Preuve supplémentaire de cette vérité jamais démentie : le point de vue d'un laboratoire pharmaceutique n'a pas grand-chose à voir avec celui des malades.

Maltraitance dans un centre de secrétariat téléphonique pour médecins

Depuis plus de six ans nous recevons des appels de salariées d'un pôle de secrétariat pour médecins et dentistes installé à Antony qui se plaignent de maltraitance de la part de leur patronne.
Certaines salariées ont même pris rendez-vous en permanence et ont été reçues par les contrôleurs du travail ou par moi. Mais, chaque fois que nous proposons une intervention nous nous heurtons à des réactions de paniques et de terreur.

« *Nous sommes, selon les périodes, entre 2 et 6 salariées. Si vous venez dans l'entreprise, la patronne ne pensera jamais que c'est par hasard et elle se doutera que ça vient de moi, car je me suis plainte et j'ai déjà fait des réclamations.* »

A en croire les plaignantes, il n'y a que des femmes, presque toutes jeunes et sans trop d'expérience, un turn-over important, des filles qui craquent et cessent un beau jour de venir, d'autres licenciées pour faute grave ou lourde à la moindre remarque ou réclamation.

« *Nous sommes dans un coin paumé d'Antony, sans boutique à proximité pour s'acheter à manger, sans café, assez loin du centre,* » nous raconte l'une,

« Ce devait être une ancienne boutique, au coin de deux rues. On nous voit de l'extérieur par les baies vitrées et c'est même un peu gênant. Nous n'avons même pas la protection de rideaux opaques »

Un autre jour une autre nous dit :

> « *Elle est complètement folle ! Elle nous menace, nous injurie, nous traite de tous les noms ! Elle nous espionne et se permet d'intervenir dans notre vie personnelle, de critiquer ce qu'on fait et de nous interdire un tas de choses. C'est de l'abus de pouvoir ! »*

Décidemment la barque est pleine. Il faudrait quand même s'occuper de cette patronne. Elle ne peut quand même pas continuer à martyriser ses salariées sans qu'on ne fasse rien.

Visite de l'entreprise et contact avec la patronne

Un beau jour de 2003 Sophie, contrôleur du travail de la 1ère section à cette époque et moi-même, nous décidons de nous rendre dans les locaux de cette société, utilisant pour prétexte une étude imaginaire en cours sur les nouvelles pratiques des cabinets médicaux visant à garder le contact avec les patients tout en se passant de secrétariat.



Un espace de plein pied assez réduit, trois rangées de 3 tables accolées et dessus, des téléphones filaires. En tout nous comptons 5 personnes. Dans un coin de la pièce un recoin avec une table et deux chaises et, sur les murs des informations affichées, l'horaire de travail, le titre de la convention collective, l'adresse du centre de médecine du travail et son numéro de téléphone. Je cherche et ne trouve pas le nom, l'adresse et les coordonnées de l'inspecteur du travail obligatoirement affichés dans tous les lieux de travail.
Déclinant notre identité, nous demandons à voir la patronne. Une des filles nous renseigne :

> « *Elle n'est pas là pour l'instant. Mais elle n'habite pas loin et je peux l'appeler si vous souhaitez la voir* »

Nous acquiesçons, elle prend son combiné, appelle, échange quelques mots et raccroche :

> « *Elle sera là dans moins de dix minutes »*

Nous continuons notre visite :

> « *Vous ne disposez pas d'autres locaux ? Un sous-sol ? Une annexe ? Pas de local vestiaire ? Vous n'avez qu'un seul WC ? Comment êtes-vous organisées pour prendre la pause repas ? »* Demande Sophie.

La patronne arrive, plus vite qu'attendue, grande, blonde, la cinquantaine, cheveux au vent, en robe et talons, les lèvres carmin

.

> *« Qu'est-ce qui vous amène* ? Demande- t- elle d'une voix haut perchée.

Nous lui servons notre histoire d'enquête, et lui demandons de nous présenter le registre unique du personnel, les bulletins de paie des trois derniers mois et les fiches d'aptitude médicale de toutes les salariées.

Assez énervée. Elle répond :

> « *Impossible de vous montrer tout ça. Il fallait prendre rendez-vous avec moi à l'avance* ! *Je n'ai ici que le registre du personnel ! Les autres pièces, je ne les garde pas ici, à cause des voleurs, mais à mon domicile. »*

A l'examen du registre du personnel le turn-over saute aux yeux. Cela m'autorise, sans trahir les plaignantes, à demander :

> « *Je vois beaucoup d'embauchées pour un nombre restreint de postes et ce sont pourtant presque toutes des CDI avec des durées d'emploi qui vont de quinze jours à six mois maximums, rarement plus. Vous pouvez m'expliquer ?* »

Encore plus énervée elle répond en criant presque :

> « *Vous n'êtes pas employeur comme moi ! Pas besoin d'être un géni pour comprendre ça ! vous ne vous rendez pas compte de la difficulté pour trouver du bon personnel, jamais en retard et discret. Des filles propres sur elles, suivant bien les consignes, notant bien les appels, ne discutant pas sans arrêt avec les copines, ne râlant pas pour rien, ça ne court pas les rues ! »*

J'essaie de la pousser à se révéler davantage :

> « *Pour les 15 jours, je comprends qu'au cours de la période d'essai vous réalisiez que la personne recrutée ne convient pas. Mais 3 ou 6 mois ? J'ai du mal à comprendre »*
> *« J'ai dû en licencier plus d'une pour faute lourde*, répond-elle « *vous ne savez pas comment certaines osent me parler »*

Sophie intervient :

> *Faute lourde ? Ça me semble quand même un peu exagéré ! Sans volonté de nuire à l'entreprise vous ne pouvez pas licencier pour faute lourde.*

Là-dessus nous quittons les lieux en promettant de revenir quand nous le pourrons.

La situation évolue enfin favorablement

Moins de 15 jours après nous recevons un appel d'une médecin du travail que je connais bien d'un centre inter-entreprises. J'avais vu qu'elle suivait le personnel de ce pool d'appels sur leur panneau d'affichage.

Elle nous informe :

« *La Sécurité sociale a finalement reconnu comme Accident du travail le malaise d'une salariée qui s'est trouvée mal dans l'entreprise. Les pompiers ont dû intervenir* »
Je demande :
« *C'était quand ? »*
« *Il y a deux mois. La patronne a essayé de contester, en prétendant que c'était de la comédie mais le rapport des pompiers et le témoignage d'une collègue ont levé tout doute possible. Il est inscrit sur la déclaration AT : malaise dû à la maltraitance subie de la part de l'employeur »*

Puis les choses ont évolué très vite.

Pendant longtemps les filles avaient trop peur de cette femme un peu bizarre et craignaient, au-delà du raisonnable, des coups de sa part, des dénonciations pour infidélité ou des vols inventés et je ne sais quoi d'autre. Elles réclamaient avec insistance le secret complet de leur plainte, même si j'essayais de leur expliquer que je ne pourrai rien faire tant qu'elles n'accepteraient pas de témoigner.
Et voilà que trois anciennes salariées viennent nous trouver en permanence, d'accord pour aller en justice réclamer réparation de tout ce qu'elles ont enduré.
Elles ont toutes les trois étés licenciés pour faute grave ou lourde sous des prétextes fallacieux.
Nous les avons auditionné et dressé PV.

Souvenir cuisant d'un impair au CEA


Vue aérienne du CEA/Fontenay-aux-Roses.
© CEA

Je suis inspectrice depuis peu de temps, un ou deux ans sans doute, encore à la recherche de la bonne position à tenir en interne dans les services, ave la hiérarchie, dans les entreprises et sur les chantiers.
Pas facile de trouver le positionnement idéal, et de doser avec toute la finesse et les nuances nécessaires la part qu'il convient d'attribuer à l'autorité de l'État et au Code du Travail que nous incarnons sans jamais oublier les situations réelles dont il faut tenir compte.
Nous avons, en vertu des dispositions du code du travail, garanties par l'Organisation internationale du Travail (OIT) le droit d'entrée, de jour comme de nuit dans tout lieu où des salariés sont amenés à travailler et nous avons toujours sur nous notre carte professionnelle pour justifier, le cas échéant, de notre qualité.
Je me présente un beau matin, à l'entrée du CEA à Fontenay aux Roses, dans l'idée d'y mener une enquête sur un Accident du travail, ou pour un autre motif que j'ai complètement oublié.

> « *Votre carte d'identité, s'il vous plait, Madame. Je vous la rendrai quand vous partirez »*

Qu'est-ce que c'est que cette histoire ?
De quel droit me demande-t-on la présentation de ma carte d'identité ?

Le CEA est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) qui fonctionne selon les mêmes règles que les sociétés de droit privé qui assurent par délégation des missions du service public.
La majorité des salariés n'ont pas le statut de fonctionnaires et sont employés sous contrat de travail de droit privé, CDI ou CDD. En cas de conflit les prud'hommes sont compétents et le Code du Travail s'applique. (*J'ai quand même un peu potassé le dossier avant de me déplacer*).

Je refuse de tendre ma carte au personnel d'accueil :

> « *Je ne vois pas pourquoi je ne peux pas entrer dans l'entreprise sur simple présentation de ma carte professionnelle. Vous n'êtes quand même pas un bâtiment militaire !* »

Je campe sur mes positions. Il n'est pas question que je cède car j'ai trop peur de perdre la face ! J'essaye quand même d'appeler des collègues pour demander leur avis mais personne ne me répond.

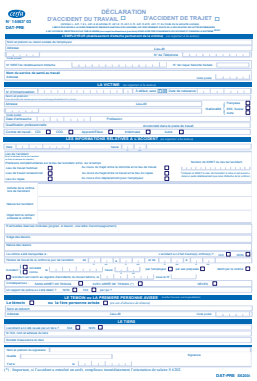
Finalement le Directeur du site descend de son bureau et vient m'entretenir. Il essaye de me convaincre que leurs procédures internes sont impératives et que tout le monde s'y plie même des personnages officiels.
« Il *n'est pas question de gêner l'exercice de votre mission mais je vais devoir vous accompagner jusqu'à l'entrée du service où vous souhaitez vous rendre* »

Ce jour-là je m'en sors ainsi.

De retour à l'inspection du travail je raconte mon aventure aux collègues qui me conseillent de laisser courir car, d'après eux, cette histoire de carte d'identité ne serait pas si grave.

Contacts avec des animaux de laboratoires de recherche

Chaque jour la Sécurité sociale envoie à l'inspection du travail le dernier volet des déclarations d'accident du travail qu'elle reçoit des entreprises dans les 48 heures de leur survenue.


DÉCLARATION
D'ACCIDENT DU TRAVAIL
D'ACCIDENT DE TRAJET

Déclaration d'AT

Nous les recevons avec un peu, voire parfois pas mal de retard, retard d'envoi de la déclaration par l'entreprise à la Sécurité sociale, retard de réexpédition par la Sécurité sociale à nos services, incident de parcours, parfois même retard dû à un passage en DDTE.
Habitant tout près de nos bureaux, j'y passe très souvent en début ou en fin de journée. Je peux donc en prendre connaissance régulièrement et y rechercher des informations intéressantes sur les risques encourus dans les entreprises comme sur les chantiers de mon secteur d'intervention.

Porcelets du laboratoire de recherches d'un établissement hospitalier

Recevant une déclaration d'accident survenu trois semaines auparavant à un technicien de laboratoire de recherches dans un établissement de santé du Plessis
Robinson alors qu'il manutentionnait, pour le mener à la pesée, un porcelet vif de près de 30kg, je suis intriguée.



Je connais bien cet établissement et j'y étais justement la semaine précédente en CHSCT. Pourtant, d'après mon souvenir, aucune mention de cet accident n'y a été évoqué car, sinon, mon attention aurait forcément été attirée.
Je décide donc de me rendre sur les lieux.

Le bâtiment occupé par le laboratoire de recherches est une petite construction attenante au bâtiment principal. Par chance le personnel technicien présent ce jour-là, surtout des femmes, l'était aussi lorsque l'accident s'est produit. Elles sont disponibles pour me le raconter et me faire visiter les locaux.

« *La pesée des porcelets est une activité quotidienne qui vise à évaluer les effets des aliments et substances qu'ils absorbent lors de nos recherches de traitements toujours plus efficaces. Cette pesée est toujours faite « animal éveillé » pour les besoins de l'expérience* »
M'explique la responsable tout en me conduisant à la pesée, une plateforme tout près du sol sur laquelle les techniciens font monter les porcelets.

« *Cette fois l'animal était particulièrement agité, il se débattait et le technicien, un homme pourtant jeune, costaud et formé à la manutention d'animaux vivants, n'a pas réussi à le calmer.* »

Une autre précise *:*
« Il s'est fait mal au dos et n'a pas encore pu reprendre le travail. Il est en arrêt depuis 3 semaines »

Souris et rats du laboratoire de recherches à la faculté de pharmacie

Autre déclaration d'accident du travail parvenu jusqu'à moi :

Une laborantine s'est faite griffer par un des rats du laboratoire alors qu'elle venait de lui injecter un remède en cours d'évaluation pour soigner je ne sais plus quelle maladie hépatique que le service lui avait inoculé précédemment.

Je ne suis jamais allée à la faculté de pharmacie à Châtenay-Malabry, le laboratoire de recherches médicales étant pourtant de droit privé et indépendant de la faculté.
Je me demande comment la salariée s'est faite griffer alors qu'elle portait ses gants comme il est indiqué dans la déclaration. L'accident s'est produit il y a quinze jours.



C'est de plus une occasion de voir comment se passent les expériences et comment sont traités rats et des souris dans ce laboratoire. Je m'y rends sans prévenir à l'avance et décline ma qualité à l'interphone.
La porte s'ouvre sur un sas d'accès où une femme en blouse blanche me tend une blouse à usage unique qu'elle me demande d'enfiler.

En pénétrant dans la pièce une odeur désagréable d'urine de rats proche de celle de l'ammoniaque me saute au nez avant que je réalise que je viens de pénétrer dans une salle assez petite.
Accolées aux murs, sur deux niveaux, des hottes ventilées posées sur des tables abritent des rongeurs, rats ou souris, je ne saurais dire, toutes et tous blancs et tout propres.

Ça me fait de la peine de les voir en pensant qu'on les pique avec un tas de substances nocives et qu'ils vont sûrement mourir bientôt.

Quant à l'accidentée, elle est déjà revenue au travail.
Elle m'explique :
« *Je ne retrouvais pas mes gants. J'en ai attrapé une vieille paire qui n'avait pas encore été jetée et me suis dit que pour un jour ça irait comme ça. Mais ils étaient sans doute devenus poreux pour que je sois griffée* »
Je lui demande :
« *Vous n'avez rien attrapé ? On vous a fait faire des examens ? Une prise de sang ?* »
« Oui tout est bon. J'ai fait une prise de sang et je dois en refaire une dans dix jours ».
Je quitte les lieux. Pourquoi suis-je venue ? une fois de plus la curiosité et l'envie de voir et de me confronter à ce que je ne connais pas ont guidé mes pas.

IV- Ce que m'apprennent ou me confirment d'autres souvenirs

Précédemment j'ai laissé remonter des souvenirs à ma conscience. J'en évoque maintenant d'autres revus à l'aide des quelques PV et de mes notes de contrôle que j'ai gardées dans l'optique de m'en servir un jour.

Je vais présenter certains épisodes de ma carrière thématique, évoquer des entreprises et des chantiers du bâtiment, en essayant de ne pas omettre les évolutions observées au cours de mes presque 35 ans d'activité comme contrôleur puis comme inspectrice du travail, mon but étant d'évoquer la réalité sociale à laquelle j'ai été confrontée et de la commenter.

A- La révolution technologique en marche

Face à la concurrence chinoise un lunetier se modernise

L'information arrive jusqu'à moi, au printemps 2009, qu'une grève de 95% de l'équipe de nuit de l'établissement d'Antony d'un groupe d'importance internationale spécialisée dans la conception et la fabrication de tout ce qui concerne la lunetterie s'est déclenchée suite au Comité central d'entreprise (CCE). Le lendemain, par solidarité, 70% de l'équipe de jour aurait cessé le travail.
C'est un établissement de fabrication rattaché au siège social, basé à Créteil, où sont prises les décisions importantes.
Il se trouve dans la Zone industrielle d'Antony, au Sud-Est de la commune, construite au début des années 70. Les avenues François Sommer et Léon Harmel la parcourent sur l'axe Nord-Sud et sont ses principales voies de circulation. Tout du long de ces artères principales s'ouvrent des impasses conduisant à des grappes d'entreprises, toutes limitées en hauteur par les lignes haute tension.
Je le connais, y ai participé à plusieurs réunions de CHSCT et j'y ai fait quelques visites.
J'ai déjà constaté, au cours des années, que cette entreprise évolue sans cesse, a introduit des machines à commandes numériques, puis a mis en automation complète des activités entières, auparavant effectuées avec le concours de salariés, sans entraîner de licenciement ni paraître manquer d'investissements.
Je m'y rends pour enquêter sur les motifs de ce mouvement, ses enjeux et les suites envisageables. Le directeur me reçoit et m'explique :

> *« Une importante réorganisation de l'activité comprenant une modification des horaires et de l'agencement des équipes a été décidée et annoncée en CCE et en CE. Le but est de réduire le délai entre la commande de verres chez l'opticien et la livraison de 48 heures à 24 heures.*
> *Un passage de 3 équipes à 4 avec un travail sur 6 jours et 6 nuits figure dans le projet présenté par la direction nationale »*

Je demande :

« *Cette nouvelle organisation du travail n'a pas été préparée par des discussions préalables avec les organisations syndicales et les CE pour qu'elle suscite un tel rejet et qu'elle ait mis le personnel en grève ?* »



Il se défend *:*

Nous avons agi en urgence. La concurrence asiatique est rude sur les produits courants et nous pousse à nous concentrer sur le haut de gamme : de nouveaux produits, de nouvelles matières, de nouvelles technologies et de nouvelles machines.
A terme, mais ce n'est encore qu'un projet, nous comptons mettre en place, dans l'atelier de finition des lunettes, des cellules autonomes de fabrication où l'opérateur effectuera toutes les opérations à la place de la division des tâches qui existait jusqu'à maintenant. »

Il poursuit :

> « *Chacun aura davantage de responsabilité et de polyvalence. Il a été décidé de mettre en place un plan de formation ambitieux pour adapter les opérateurs à cette polyvalence* »

Je l'interroge :

> « *Que demandent les salariés en grève ?* »

Il me rassure :

> « *Les négociations ont tout de suite repris avec les organisations syndicales. Nous avons convenu de mettre en place des équipes de weekend, d'autres centrées sur le travail en semaine, organisation du travail moins fatigante que celle initialement prévue par la direction*. »

Il ajoute :

> « *Mais, sur une des revendications les discussions n'ont pas abouti. Je ne vois d'ailleurs pas comment on pourrait se mettre d'accord car ils demandent des compensations pécuniaires que la pression de la concurrence chinoise nous interdit.* »

Les délégués syndicaux rencontrés dans les jours qui suivent, me font part de leurs inquiétudes.

« *Plus de responsabilité et de polyvalence, certes, mais on peut s'attendre à davantage de pression sur les salariés et nous craignons qu'une concurrence entre cellules autonomes apparaisse et même qu'elle soit encouragée par la direction.* »

Quelqu'un ajoute :

« Qu'arrivera-t-il aux salariés qui ne parviendront pas à s'adapter au nouveau rythme de travail ou qui auront du mal à acquérir l'ensemble des nouvelles compétences exigées par la réorganisation en cours ? »

Quand les institutions du personnel jouent leur rôle en entreprise

Comme dans cette société j'ai vu des institutions du personnel qui tiennent la route, CCE et CE animés par des militants expérimentés, le plus souvent syndicalistes mais pas toujours, et des organisations syndicales fourbues à la négociation d'entreprise, réussir à imposer la prise en compte des intérêts des salariés dans certains des plans d'adaptation à la concurrence internationale.

A remarquer par ailleurs que, dans le cas présent, les représentants du personnel ont prouvé leur capacité de recourir à la grève comme moyen de pression permettant de créer le rapport de force nécessaire à l'engagement d'une véritable discussion avec leur employeur.

Modernisation technologique anxiogène pour le personnel d'un fournisseur de bases de données

Le leader mondial des fournisseurs de bases de données de recherche et de services, de gestion, d'abonnements à des revues électroniques possède un établissement dans un immeuble de bureaux à Antony employant 145 personnes début 2011.

C'est une entreprise américaine qui fournit également aux universités, grandes écoles, hôpitaux, entreprises, administrations et bibliothèques publiques du monde entier des technologies documentaires, des ouvrages numériques et les accompagnent en leur fournissant les contenus, technologies et services nécessaires pour soutenir leurs travaux de recherche.

Une nouvelle organisation traumatisante

L'entité a entrepris depuis un an une importante transformation de la relation « clients » comprenant notamment, à Antony, le recrutement de deux managers intermédiaires et le basculement de toutes les données sur le système informatique du groupe.

Pour tout le personnel, c'est une catastrophe : appauvrissement des responsabilités des anciens cadres et agents de maîtrise responsables, augmentation

de la charge de travail sans attribution de moyens supplémentaires, multiplication des rapports d'activité à faire sous norme ISO et dégradation de la relation « clients » qui est pourtant le cœur du métier.

Les institutions représentatives du personnel, CE, DP et membres du CHSCT, alertent le médecin du travail et moi-même des conséquences dramatiques pour les salariés :

> « Personne *ne comprend les nouvelles priorités définies et un sentiment généralisé de ne pas être à la hauteur, voire d'être incompétent, se répand, surtout que les nouveaux managers n'apportent aucun soutien*. » nous rapportent-ils.

L'un des élus ajoute :

> « *Les équipes sont complètement démoralisées et l'état de santé des salariés se dégrade* »

Annonce brutale de la suppression de plus de la moitié des postes de travail

La situation s'aggrave, quand la direction de l'établissement transmet à l'ensemble du personnel réuni en Assemblée générale une annonce de la direction EUROPE informant de la décision de supprimer tout le service « client et édition » du site d'Antony, soit 77 postes sur les 145 de l'effectif global.

Le médecin du travail m'appelle :

> « *Une personne s'est trouvée mal. Elle a fait un malaise cardiaque, il y a eu des crises de nerfs, des crises de larmes ; plusieurs salariés se sont retrouvés à l'infirmerie et l'infirmière m'a prévenue. Il va falloir faire quelque chose !* »

Le CE n'a pas été réuni préalablement pour discuter de ce plan et aucun représentant du personnel n'en a même été informé. C'est une grave entrave au fonctionnement normal du CE que je relève par Procès-Verbal.

Nous intervenons ensemble au cours de plusieurs réunions de CHSCT, médecin du travail, inspectrice du travail, contrôleur de la CRAMIF sans résultat.
L'expertise mandatée par le CHSCT rend son rapport. Il n'est pas pris en compte par la direction, qui continue de déstabiliser et humilier de nombreuses et nombreux salarié(e)s.

Proposition de reclassement humiliant et dévalorisant

Au moment des offres de reclassement, la direction propose à une femme agent de maîtrise, 20 ans d'ancienneté, un poste d'assistante administrative alors que des postes de conseillers grands comptes sont créés.

« *Je suis tout à fait capable d'occuper un de ces postes. Ils refusent de m'expliquer en quoi je n'aurais pas les compétences requises et même si j'avais besoin d'une petite formation complémentaire, n'y ai-je pas droit ?* »

Me dit-elle puis précise :

« Entre le salaire d'une assistante administrative et celui d'un conseiller grand compte la différence de salaire est supérieure à 1000€ par mois. »

De guerre lasse, consciente que les dispositions du code du travail n'apportent pas de réponse à une telle situation, je décide de rassembler tous les éléments nécessaires à la rédaction d'un rapport « article 40 du code de procédure pénal » pour « mise en danger d'autrui. »

Pour ce faire je rencontre le directeurs et les deux managers intermédiaires au dernier trimestre 2011. Puis j'entends les Représentants du personnel (CE, DP, CHSCT) et je réunis documents et autres pièces. Enfin pendant quatre jours pleins, je procède à l'audition de 36 salariés du service « clients », responsables agents de maîtrise et cadres et des employées de clientèle.
Enfin je rédige et envoie mon rapport

B- Entreprises dont l'essor doit beaucoup à l'exploitation des travailleurs immigrés

Une PME agro-alimentaire familiale

Au long de l'une des artères principales de la Zone industrielle d'Antony où s'ouvrent des impasses conduisant à des myriades d'entreprises disposées comme les pétales d'une fleur, limitées en hauteur par les lignes haute tension, se trouve une bonne partie des entrepôts et des entreprises de commerce ou de fabrication d'Antony.
Au bout d'une de ces rues, en partie crevassée, une entreprise agroalimentaire importe du monde entier des fruits secs et les propose à la consommation, principalement en grandes surfaces.

Une longue barre horizontale à un seul étage. La façade d'un blanc sale présente au rez de chaussée, à droite en arrivant, une zone d'expédition des produits finis avec quais de chargement et un ou deux camions de transporteurs, d'enseignes différentes et variées, qui s'y relaient. Le reste de ce niveau est occupé par la production, le conditionnement et l'emballage.



Le personnel y prépare des fruits séchés, abricot, datte, figue, banane, des fruits secs, amande, noix, noisette, pistache et confectionne des corbeilles de fruits en sachets et barquettes en bois que chacun peut trouver dans son magasin, comme je m'en apercevrai dès que j'y prêterai attention.
Au-dessus sont installés les bureaux assez bas de plafond sous une toiture terrasse.
Je ne sais plus ce qui me conduit dans cette entreprise la première fois. Sans doute une salariée reçue en permanence qui me raconte la confection des corbeilles de fruits secs, récit qui me met immanquablement l'eau à la bouche.

En regardant le dossier de l'entreprise je n'arrive pas à trouver son effectif, ni trace d'élections professionnelles et, bien qu'elle soit classée dans les sociétés employant plus de 50 salariés, les secrétaires interrogées n'ont pas grand-chose à me raconter à son sujet.

Je décide donc d'inscrire sa visite à mon agenda

Le choc devant des conditions d'emploi inadmissibles

Nous sommes en octobre 2000 ou 2001, en tout cas en période de haute d'activité.
Dès mon arrivée je m'en rends immédiatement compte. Impossible d'indiquer l'emplacement exact du local « vestiaire » sur un plan des locaux mais j'en garde un tel souvenir qu'il me suffit de l'évoquer pour ressentir à nouveau la colère qui m'a immédiatement submergée.

Au milieu d'une pièce que je dois traverser pour rejoindre l'escalier menant aux bureaux dans l'intention de signaler ma venue à l'employeur, je fais front soudain à un énorme monticule de manteaux, sacs, couvres chefs, empilés les uns sur les autres, en désordre ou selon un ordre que je ne saisis pas, jusqu' à mi-hauteur de la salle.
Une image s'impose immédiatement à mon esprit : les amas d'objets récupérés sur celles et sur ceux conduits aux fours crématoires, dans les camps d'extermination nazis. Je me tourne, la voix étranglée, vers le responsable qui s'est proposé pour me piloter jusqu'au patron.

> « *Qu'est-ce que c'est que ça ?*

Il suit mon regard et doit regretter de m'avoir fait passer par là :

> « *Nous sommes en période de haute d'activité car les commandes arrivent pour les fêtes de fin d'année, Noel et le Nouvel an. Nous sommes en pleine préparation des corbeilles. D'octobre à décembre, l'effectif habituel de 65 salariés passe à 200, voire à 220 personnes, principalement des femmes. Vous pouvez imaginer comme il est difficile de s'adapter.*
> *Nous avons du personnel qui travaille en journée et des équipes alternantes. Il y a rarement plus de 100 salariés en même temps dans nos murs.* Et puis *la société a été*

créé à cette adresse depuis presque 30 ans et les affaires marchent très bien mais les locaux ne sont pas extensibles. »

Arrivée au bureau de la direction, Je suis reçue par un homme d'une quarantaine d'année qui me dit diriger l'entreprise conjointement avec son frère depuis que leur père leur a cédé la direction. Il insiste :

« Nous sommes avant tout une entreprise familiale. Notre père l'a créée, je poursuis sa croissance avec mon frère et bientôt mon neveu reprendra le flambeau »

Visite de l'atelier de confection des barquettes de fruits secs

Il m'accompagne dans ma visite des locaux. Celle des ateliers est la plus impressionnante. Nous arrivons dans un vaste espace où s'affairent, tout autour d'une longue table rectangulaire, de nombreuses ouvrières, plutôt petites, vêtues d'une blouse blanche, une calotte couvrant leurs cheveux et des sabots aux pieds.
Elles se tiennent toutes debout, penchées sur ce plan horizontal, occupées à la confection de barquettes de fruits secs.
Je distingue un lavabo accroché à l'un des murs avec savon et brosses.

Fièrement, mon interlocuteur précise :

« *Nous respectons scrupuleusement les règles de la directive européenne de 1993 sur la sécurisation des produits de l'industrie agro-alimentaire. Depuis nous avons recruté un responsable qualité.*
Maquillage et port de bijoux sont interdits, le lavage des mains à chaque entrée ou sortie de l'atelier est obligatoire et il est interdit de fumer dans tout l'établissement.
Nous leur demandons de nous signaler s'ils sont malades. Nous préférons qu'elles soient absentes si elles se sentent infectées du nez ou de la gorge plutôt que d'avoir des barquettes de fruits souillées de virus et de bactéries. Et nous fournissons les vêtements de travail même à nos CDD ! »

Je réponds entre mes dents par peur d'exploser :

« *C'est de toute façon une obligation légale de fournir les mêmes équipements de travail aux CDD qu'aux CDI ! »*

Je regarde tout autour et ne vois pas une seule chaise dans l'atelier pour reposer ses jambes ne serait-ce qu'une ou deux minutes de façon à éviter les varices, les douleurs dorsales et dans les jambes.

Je demande :

« *Elles n'ont pas de chaise à disposition ?*

« Je ne vois pas quand elles pourraient s'asseoir ! Actuellement c'est le rush. Nous employons en ce moment 180 salariées, 65 permanents en CDI et le reste en CDD de 2 mois. Notre activité est saisonnière.
Nous travaillons en étroite collaboration avec l'ANPE qui nous trouve le personnel nécessaire. Nous n'avons que 35 hommes à l'effectif, dont 20 en CDI. C'est le personnel d'encadrement, l'équipe de maintenance, celui du service qualité et quelques postes ouvriers, qui exigent une plus haute taille et/ou davantage de force physique ».

Visite du poste de lavage des figues

Nous arrivons justement au poste de lavage des figues, dans un coin de l'atelier. Un homme immense, Ali, venant du Congo Brazzaville, haut de près de 2 mètres, indéniablement costaud, musclé, large d'épaules, alimente la laveuse en versant des baquets entiers de figues par la goulotte d'alimentation située à plus de 2 mètres de hauteur, sans paraître incommodé par le poids de la charge. L'approvisionnement de la machine, très bruyante, et le recueil des figues une fois lavées est assuré par des bacs de 30 kg poussés par des femmes.

Je l'interroge :

« *Que ferez-vous si Ali tombe malade ou si, pour une raison ou une autre il décide de vous quitter ? Vous ne croyez pas préférable d'adapter ce poste pour qu'un autre salarié, homme ou femme, puisse l'occuper ?*
Vous pourriez l'isoler dans un espace protégé et fermé pour le bruit et changer de machine ou la modifier.
Le contrôleur de la CRAMIF pourra certainement vous conseiller et vous guider dans cette démarche.

Et j'ajoute

« Je suppose que vous réalisez qu'en période de haute activité les vestiaires et les sanitaires sont lamentables et ça m'étonnerait qu'ils soient conformes aux règles de la directive européenne de 1993 ?

L'air vexé il rétorque :

« Nous offrons un premier emploi à la plupart de ces femmes, souvent mères de famille et certaines reviennent d'une année sur l'autre.
Elles viennent de tous les pays du monde ou presque, d'Afrique, Maghreb et pays sub-sahariens, d'Asie, de Turquie, d'Arménie, du Vietnam, d'Indonésie, d'Océanie et j'en passe !
Nous sommes une véritable tour de Babel ! J'ai compté 35 nationalités différentes et beaucoup parlent à peine le français. Elles habitent dans les cités d'Antony et des communes voisines.

Les ouvrières déjeunent par terre dans les recoins de l'atelier

Je ne suis pas au bout de mes surprises. Quand nous redescendons des bureaux, après un contrôle administratif qui m'a pris plus d'une heure, nous retraversons l'atelier où, dans les coins et recoins, assises par terre, les ouvrières ont entamé leur repas.
Elles sont rassemblées par petits groupes séparés les uns des autres, réparties en cercle autour des plats confectionnés à la maison puis réchauffés au micro-onde du réfectoire de l'entreprise qui exhalent de riches odeurs d'épices mêlées. Elles ont retiré leurs vêtements de travail et sont en habits de ville, un tablier par-dessus.
Les conversations vont bon train entre ces femmes regroupées par communauté de culture et de langue.
Je me tourne vers le directeur :

« *Vous avez bien un réfectoire équipé de tables, de chaises et de moyens pour chauffer les plats ? S'il est trop petit, vous pourriez établir des pauses repas de 20 mn en 20mn entre 11h et 14 h par exemple, pour que chacune puisse se restaurer à tour de rôle dans de bonnes conditions* »

Il répond :

« *Elles ne veulent pas d'un réfectoire et préfèrent manger ainsi. Elles en ont décidé toutes seules et tout organisé sans rien nous demander. Nous avons préféré ne pas nous y opposer, plutôt que de risquer d'attiser leur mécontentement et de n'obtenir, pour seul résultat, qu' une baisse de la productivité* »

Quelques améliorations obtenues avec peine

Je suis retournée bien des fois dans cette entreprise. J'ai contacté le médecin du travail et le contrôleur de la CRAMIF et nous avons réussi à travailler ensemble à l'amélioration des conditions de travail.
Nous avons obtenu la mise en place d'une centaine de casiers mi-hauteur pour les sacs et objets personnels et celle de porte manteaux patères, la création de 6 nouveaux WC cabinet et 3 WC

à la turque puis encore de 2 autres nouveaux cabinets et l'embauche de deux personnes pour le ménage.

Une Délégation Unique du Personnel a été élue et fonctionne à peu près.

Des compromis, insuffisants au regard des dispositions du Code du travail qui prévoient plus et mieux sur bien des sujets mais qui ont néanmoins maintenu une pression sur la direction et les a encouragés à s'améliorer, surtout qu'ils le pouvaient facilement car la société a continué à gagner des marchés et à générer de gros bénéfices.

Savoir comment faire suer le burnous, clé d'une brillante réussite

Cette entreprise fonctionne toujours (en 2025), se développe, a transféré sa production dans un établissement neuf mieux adapté à ses besoins, dans un autre département. Elle est présente sur les réseaux sociaux, gère son site internet et reste une entreprise familiale.

Pour moi, c'est un modèle de société à direction familiale, intelligente, adroite et capable d'évoluer qui doit son décollage aux capacités à « faire suer le burnous » dont elle a fait preuve quand elle n'était qu'une modeste PME.

Un patron de services à la personne qui fait sa loi

Le secteur des services à la personne se développe depuis de nombreuses années et est l'une des activités les plus créatrices d'emploi en France. Cela lui donne du poids, des alliés et des moyens de pression prodigieux.

120 agences sur toute la France

Fin 2009 nous sommes alertés par un courrier venant d'Angers envoyé par l'inspectrice du siège de l'entreprise Q3 aux sections ayant une de ses agences parmi les entreprises de leur secteur d'intervention. Elle nous propose une action conjointe.

Cette collègue nous signale :

- Que le groupe Q3 est leader des services au domicile des particuliers, a 120 agences en 2009 et emploie 3500 intervenants.

- Que la politique de l'entreprise, car il s'agit bien d'une politique, élaborée par le patron, au siège du groupe, à Angers, se résume à :

- *« Profiter de ses succès en matière d'embauches dans une période où l'emploi se fait rare pour imposer de nouvelles règles, parfaitement illégales, sans se laisser impressionner par les 5 Procès-verbaux déjà relevés pour emploi de personnel à temps partiel de 8 heures par mois avec des heures complémentaires largement plus nombreuses que les maximums autorisés, payées toutes au même taux, le SMIC.*

- *Sous prétexte de la liberté totale dont jouiraient les employées dans la fixation de leurs horaires. »*

Un des établissements de Q3 se trouve à Antony.

Je me rends, accompagnée de Samia, contrôleur en charge d'Antony, sans prévenir de notre venue, à l'adresse de l'établissement et nous y rencontrons la responsable d'agence, en poste depuis quelques mois seulement. Elle s'excuse d'être dans l'incapacité de nous présenter les bulletins de salaires que nous lui demandons car ils seraient conservés au siège de l'entreprise :

> « *Je ne dispose, comme toutes les agences réparties sur toute la France, que d'une autonomie restreinte, ne m'occupant que de la clientèle locale, des actions commerciales, du recrutement et du suivi des interventions à domicile. Toutes les fonctions support sont réunies à Angers. »*

Le document unique d'évaluation des risques, les bulletins de paie et les contrats de travail **« à temps choisi »**, grande innovation de cet employeur créatif sont concoctés, élaborées et peaufinées à Angers.

Elle nous présente sur son ordinateur et nous imprime les documents de décompte de la durée du temps de travail du personnel qu'elle gère et les contrats de travail.

> « *Le personnel est géré par le système d'information du groupe, le logiciel Q3, système de télégestion mobile déployé partout depuis 2 ans »*

Nous dit-elle
Devant notre air dubitatif elle précise :

> *Chaque salariée est équipée d'un téléphone portable, où elle saisit, pour chaque intervention, son heure d'arrivée et son heure de départ, ce qui permet un suivi fiable du temps de travail effectif et l'établissement des bulletins de salaire*. »

Vu le nombre impressionnant d'entrées et de sorties et souvent les mêmes noms qui reviennent plusieurs fois, pour un effectif de 37 salariées au jour de notre visite, nous renonçons à l'exploitation du Registre unique du Personnel (RUP) qu'elle nous présente. Complication supplémentaire : dans bien des cas, nous trouvons des entrées sans indication de date de sortie mais, du propre aveu de la directrice de l'agence, sans activité non plus.

Bref un Turn over important et du travail précaire ! L'examen de la liste des 37 salariées éditée à partir du logiciel Q3 et des pièces qui les concernent est sans appel.

• Les employées de l'agence sont tous des femmes, presque toutes sont étrangères ou françaises d'origine étrangère, souvent seules et élevant ou ayant élevé plusieurs enfants.
Plutôt d'âge moyen elles n'ont ni diplôme ni qualification mais réinvestissent dans leur activité professionnelle les savoir-faire acquis au domicile, ménage, repassage, garde d'enfants et/ou de vieillards.

Le contrat de travail à temps choisi

Toutes ont signé le fameux contrat de Travail, en Contrat à durée indéterminée (CDI) **« à temps choisi »**

< Un contrat où la salariée est **placée sous l'autorité de son supérieur hiérarchique** auquel elle remet chaque mois **son relevé d'activité**,

< **Un horaire mensuel garanti de 8h obligatoirement travaillées.**

< Des heures au-delà de cet horaire mensuel **« choisies librement »** « **sans limitation »**

Un déni total du droit du travail



Ainsi cet employeur invente un nouveau type de contrat à temps partiel, complètement illégal, qui prive les salariés de leurs droits, alors qu'ils sont soumis au contrôle de leur hiérarchie et suivent ses directives. Avec son contrat « à temps choisi » l'employeur jette à la poubelle la notion légale « d'heures complémentaires », et ne paye pas la moindre majoration salariale, pourtant prévue par les textes.
Quoiqu'elles aient pu signer ses salariés exécutent leurs tâches sous contrat de travail (avec la subordination qu'elle implique), ce qui entraîne l'application de toute la réglementation du travail notamment les dispositions sur le travail à temps partiel, les heures complémentaires autorisées et leur paiement.
L'employeur, entendu par téléphone quelque semaines plus tard, pour m'impressionner sans doute, se targue des relations qu'il entretient au ministère du travail et au Pôle emploi :

« *J'ai signé avec le directeur général du Pôle emploi à l'automne 2009 un accord cadre qui prévoit la mobilisation des aides et mesures permettant le retour à un emploi rapide et durable de personnes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail*. »

Il défend avec ténacité son contrat **« à temps choisi »** « *Atypique mais justifié* »

> *C'est justement le bon contrat pour toutes les structures de services à la personne. Il est temps de faire évoluer la règlementation. Cela permettra de multiples embauches et ce n'est pas négligeable dans une France minée par la crise économique*. »

Je rétorque :

> « *Vous êtes hors la loi. Nous verrons bien ce que dira le juge »*

Et lui *:*

> *« La négociation de la convention collective nationale du secteur a pris un peu de retard mais elle va reprendre et vous verrez qu'elle validera prochainement les caractéristiques de mon contrat. Nos salariés à temps partiel sont les réels acteurs de leur temps de travail et construisent leurs horaires de travail »*

Entraîné par son élan, il continue :

« *Ils choisissent leurs horaires d'intervention, leurs jours d'intervention, leur type d'intervention et leurs dates de congé* »

Persistance des infractions

Un second contrôle effectué 8 mois plus tard montrera que, malgré mes observations et celles de mes collègues, l'employeur continue à payer les heures complémentaires au-delà de 10% du temps contractuel au même taux salarial que les heures dites normales (8h par mois au taux du SMIC) et cela quel qu'en soit le nombre, 100h, 110h, voire plus. Les salariées à temps partiel de cette société, comme ceux de nombreuses autres sociétés de services à la personne, sont traitées comme des autoentrepreneurs, sans bénéficier néanmoins de la moindre liberté d'action. Elles sont employées et rémunérées « à la tâche » sans aucune garantie et soumises à l'arbitraire de l'employeur qui donne ou ne donne pas de travail selon sa convenance.

Je n'ai pas eu de nouvelle du PV que j'ai dressé. Où en est-on aujourd'hui ? je me le demande sans me faire trop d'illusion.

Abus de vulnérabilité d'un salarié sans autorisation de travail en France

Nous connaissons cette PME d'une vingtaine de salariés qui fabrique des affiches de grande taille dans la zone industrielle d'Antony car les salariés nous appellent souvent et certains prennent même rendez-vous à notre bureau pour dénoncer les abus de la patronne à leur égard : Depuis un moment, mis sans doute en confiance, plusieurs d'entre eux nous signalent :

« *L'activité est fluctuante en fonction de l'arrivée des commandes que l'employeur ne refuse jamais. Elle nous impose des horaires délirants et ne paie pas toutes les heures supplémentaires. Quand il y a un surcroit d'activité trop important elle fait venir des salariés de ses entreprises en Espagne et au Portugal pour nous donner un coup de main* »

Absence de déclaration de détachement intragroupe

Je cherche, dans le dossier de l'entreprise tenu en nos bureaux, les déclarations de détachement intragroupe qui devraient s'y trouver mais il n'y en a aucun. Pourtant lors d'un contrôle effectué dans les locaux d'Antony fin 2011 la patronne reconnaît spontanément :

« *Je fais travailler épisodiquement à Antony des salariés de mon entreprise espagnole pour pallier à des surcharges de travail ou pour remplacer des salariés démissionnaires ou licenciés. Je ne vois pas où est le mal !*
J'en ai marre d'être prisonnière des exigences de salariés qui me réclament sans arrêt le paiement d'heures supplémentaires.
Vous ne réalisez pas à quel point c'est difficile de trouver des salariés qui ne posent pas problème, sérieux, compétents et stables ! »

A ma demande, elle précise :

« J'ai deux filiales, une en Espagne qui fait de l'imprimerie comme à Antony et une autre au Portugal, société commerciale et de transport. »

Je n'obtiens pas de réponse à mes nombreux rappels de ses obligations en matière de déclaration de transfert de personnel entre les sociétés de son groupe.

Constats de Samia, contrôleur du travail : deux salariés extracommunautaires sans autorisation de travailler en France

Pourtant, dans le même temps, des salariés continuent à nous appeler et nous confirment la venue à plusieurs reprises à Antony d'ouvriers venant d'Espagne et du Portugal.
Par chance, Samia, contrôleur en charge de la commune d'Antony, constate courant 2012 la présence de deux hommes occupés à démonter des racks de stockage dans l'atelier de cette société, un ukrainien et un brésilien, titulaires d'une carte de résident portugaise en cours de validité les autorisant à travailler au Portugal.
Nous pouvons, partant de là, procéder à notre enquête malgré la mauvaise volonté évidente de l'employeur, ses silences, ses absences à nos rendez-vous et ses multiples mensonges.

Rendez-vous avec l'avocat des salariés et l'enquête qui en a résulté

L'avocat de 4 salariés de la société dont Andriy G, l'ouvrier ukrainien vu par Samia lors de sa visite, prend rendez-vous à mon bureau et nous apporte un grand nombre de documents éclairant les conditions d'emploi de ce salarié (contrat de travail avec la société française du 1er août 2012, bulletins de salaire, carte de résident portugaise, attestation de logement en France)

Il me présente deux pièces particulièrement éloquentes :

- > Un PV établi par la police de l'état basque en Espagne suite à :

« *Un contrôle sur un parking du véhicule poids lourd à deux conducteurs dont le salarié ukrainien est l'un des 2 chauffeurs en mars 2013.* »

Son constat *:*

« 4h29 mn de repos continu dans une période de 24 heures. »

- > L'attestation d'un logement loué par l'entreprise et à son nom mis à la disposition d'Andriy G, sa femme et son enfant de 6 ans contre un loyer retiré chaque mois sur sa paie d'un montant de 630€

Conditions d'emploi et de vie scandaleuses imposées à ce salarié ukrainien

Les épisodes de cette enquête sont multiples, laborieux et seraient fastidieux et ennuyeux à relater en détail pour les éventuels lecteurs.
Je vais plutôt raconter les conditions d'emploi scandaleuses, imposées à ce salarié ukrainien et à sa famille pendant plusieurs années.

Andriy G est de nationalité ukrainienne, titulaire d'une carte de résident de deux ans et valable jusqu'en septembre 2013, délivrée par l'État portugais. Cette carte lui donne l'autorisation de travailler au Portugal et seulement au Portugal.

L'employeur nous l'a successivement présenté comme salarié de la société portugaise du groupe, puis comme « recibo verde » résident au Portugal. Ces travailleurs dits « indépendants » facturent à leur employeur de fait une prestation qui peut s'arrêter du jour au lendemain et ne bénéficient ni de congés payés, ni d'indemnités de maladie ou de chômage. Ce statut de travailleur indépendant incarne l'extrême précarité du travail au Portugal.

Elle l'a employé principalement comme chauffeur faisant la navette entre les trois pays, France, Espagne et Portugal et accessoirement en renfort à l'atelier d'Antony pour y exécuter des tâches diverses de manutention et de magasinage.
Puis, le 1er août 2012, elle lui a rédigé un contrat de chauffeur- livreur- manutentionnaire salarié de l'entité française à Antony.



Abus de l'état de faiblesse d'un travailleur sans papiers qu'elle a elle-même créé

A partir de cette date, il travaille pour la société française et sous contrat de travail établi par elle sans être muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée en France. Son employeur le sait et n'a pas voulu entreprendre les démarches nécessaires, que nous lui avons pourtant maintes fois rappelées, pour permettre à Andriy G de régulariser sa situation administrative.
En l'employant sciemment sans autorisation de travail elle l'a maintenu dans un état de grande dépendance.

Pour couronner le tableau, elle le loge avec sa femme et son fils de 6 ans à partir de septembre 2012 dans un logement loué au nom de l'entreprise, situé à proximité de sa propre habitation. Elle paie directement le dépôt de garantie et les loyers, qu'elle retire ensuite, mois après mois, de la paie qu'elle lui verse. Alors qu'il travaille à temps plein, il ne touche que 521 € en janvier 2013, et 422€ en février 2013.

L'employeur ne respecte pas les règles qui limitent à 10% les retenues sur « *salaire autorisées pour compenser des sommes qui lui seraient dues pour fournitures diverses quelle qu'en soit la nature* » (Code du travail) et prive son salarié du versement d'un salaire qui lui permette, mais aussi à sa femme et à son fils, de manger, se vêtir, se chauffer, se déplacer dans des conditions décentes, garanti pourtant par les dispositions du Code du travail.

De la sorte l'employeur rend et maintient Andriy G dans un tel état de vulnérabilité et de dépendance à son égard qu'il ne peut ni réclamer, ni revendiquer les droits qui lui reviennent sans risquer de perdre son emploi, son logement et de se retrouver à la rue, avec sa femme et son fils de 6 ans, sans ressources, sans papiers, avec la crainte d'un contrôle de police.

Elle a ainsi abusé de l'état de faiblesse de ce salarié qu'elle a elle-même créé et construit avec soin.
Elle en a profité pour lui imposer des conditions d'emploi et de travail abusives, lui imposant les transports et livraisons d'affiches selon les rythmes qu'elle voulait, sans se préoccuper de la règlementation en matière de temps de travail et de repos comme en atteste le PV de la police

de l'État basque en Espagne qui constate, sur 24 heures, un repos continu de 4H et 29 mn en mars 2013.

Aucune nouvelle du PV dressé en 2013 contre l'employeur pour abus de faiblesse et abus de la situation de vulnérabilité et de dépendance d'un salarié extra communautaire dépourvu d'autorisation de travail.

Un froid glacial au dépôt d'une société de distribution directe au Plessis Robinson

Au début du mois de février 2012 la température en région parisienne est descendue certains jours au-dessous de -10°. Je grelotte dans mon bureau, essayant de rédiger quelques courriers en pestant contre le manque de chauffage quand la secrétaire fait irruption :

« *On vient de recevoir un appel d'un gars d'Arexo du Plessis Robinson. Magasinier, il dit travailler en permanence au dépôt sans le moindre chauffage et n'en peut plus. A l'intérieur de la surface logistique il ne ferait pas plus de 4° ou 5 ° »*
Je connais bien le dépôt de cette société qui emploie une soixantaine de salariés dans la zone industrielle du Plessis Robinson. Plusieurs salariés m'ont déjà contactée pour des problèmes de salaire et durée du travail et j'ai beaucoup échangé avec son siège social situé à AIX.
Les 110 dépôts de cette entreprise de distribution de journaux, magazines et prospectus, qui servent de point de base aux distributeurs, sont répartis sur toute la France.

Un seul CHSCT pour 110 dépôts

Pour toute l'entreprise un seul et unique CHSCT Central, établi au siège de la société, sensé traiter tous les problèmes rencontrés par le personnel des dépôts quel que soit leur lieu d'implantation. C'est carrément impossible malgré leurs efforts pour rassembler les informations nécessaires à l'exercice de leurs mandats.

Cette entreprise appartient à la branche de la distribution directe dont elle applique la convention collective. Cette dernière prévoit un mode d'évaluation et de contrôle de la durée du travail tout à fait particulier appelé « pré-quantification du temps de travail », véritable serpent de mer qui occupe les bureaux du ministère et du Conseil d'état depuis plusieurs années et a déjà fait couler beaucoup d'encre.



Une chose est sûre ! les distributeurs ne s'y retrouvent pas. Des journées interminables, une grande fatigue pour des salaires de misère, sans la moindre reconnaissance des heures réellement effectuées au service de l'employeur.

Je me rends sans tarder aux locaux logistiques du dépôt du Plessis Robinson où je retrouve le magasinier emmitouflé dans sa doudoune personnelle, un bonnet sur la tête, visiblement frigorifié. Pas de responsable à l'horizon !

Visiblement content de ma venue il m'explique :

« *Je ne suis pas le seul concerné. Chaque jour les distributeurs viennent ici chercher leur chargement de prospectus et chaque vendredi, toute la journée, une équipe de distributeurs prépare les lots de matériel à distribuer selon la localisation des tournées de l'ensemble de leurs collègues »*

Visite de la surface logistique

Faisant le tour de la surface logistique je constate la présence de radiateurs mais qui ne fonctionnent pas :
Il m'explique :

« *Si nous mettons les radiateurs en route, ça saute. Le système de chauffage n'a pas assez de puissance. Et l'éclairage est insuffisant. En hiver, quand j'arrive le matin à 7heures il fait encore nuit et je ne vois pas assez pour lire et préparer les chariots de distribution.* »

Puis il ajoute :

« *Un ou deux distributeurs, à tour de rôle, pendant 2 h chaque jour, nettoient la surface des locaux logistiques* »

Compte rendu de la dernière réunion du CHSCT

Je passe au bureau du dépôt où, par chance, la secrétaire trouve, à ma demande, le compte rendu de dernier CHSCT. A la question des représentants du personnel sur les moyens de protection contre le froid, je lis cette réponse de l'employeur :

« *Certains dépôts disposent actuellement d'un moyen de chauffage et d'autres pas. Par souci d'équité, je décide la suppression du chauffage là où il y en a un* »

Sans commentaire.

Abus de salarié fragiles et souvent âgés

Le personnel de ce dépôt est principalement d'origine étrangère, le plus souvent magrébine. Ils sont pour certains âgés de 66, 69,70, 75 ans et l'un d'entre eux a même 80 ans, comme constaté chez d'autres distributeurs de prospectus du secteur et d'ailleurs.
Beaucoup de temps partiel à 26h ou 14h par semaine qui viennent compléter leurs toutes petites retraites. Certains d'entre eux perçoivent le minimum vieillesse qui leur permet au mieux de survivre. La distribution de prospectus est pour eux l'occasion de se faire un peu d'argent au risque d'aggraver leur santé déjà fragile en tirant et poussant des chariots de prospectus et documents beaucoup trop lourds.
Quant aux employeurs, ils trouvent leur compte à employer des retraités pour lesquels ils n'ont pas à payer de cotisation vieillesse.

IV- Mise en danger d'autrui - accidents du travail

Au cours de ma carrière de presque 35 ans à l'inspection du travail, j'ai connu et enquêté sur un certain nombre d'accidents, certains électriques ou de chute sur chantier, à travers des panneaux fragiles de toiture, d'échafaudage ou par une trémie, d'accidents d'ensevelissement dans des tranchées ou sur des machines en fonctionnement, tous plus ou moins graves, selon la façon dont la victime se blesse ou tombe, ce sur quoi elle tombe et en fonction des circonstances précises des faits, de l'âge et des capacités de la victime à se remettre.



Je ne vais raconter ici que certains d'entre eux dont le souvenir me reste assez précis pour les relater, sans doute parce qu'ils m'ont frappée pour une raison ou pour une autre.

Mon rôle d'inspectrice du travail en cas d'accident du travail

J'ai toujours considéré comme petite contribution aux efforts déployés en faveur de la réparation des dommages subis par les victimes, la rapidité, la précision et la qualité des constats que j'effectuais.
Car le montant des indemnités qu'ils pourront toucher, ou leurs héritiers s'ils sont décédés, devant le tribunal de la Sécurité Sociale et/ou devant le tribunal de grande instance si la faute de l'employeur a pu être invoquée et si elle a été relevée au Procès-verbal, dépendra en effet de la pertinence de l'analyse des circonstances qui ont contribué à ce que l'accident se produise.

C’est donc toujours avec une pointe d’angoisse devant ma responsabilité que je me rends sur les lieux le plus vite possible, au mieux dans l’heure qui suit l’arrivée de l’information.

Restent 2 questions à régler :



1er : obtenir que le commissariat de police et/ou la caserne de pompiers, avertis en premier, acquièrent le réflexe de prendre immédiatement leur téléphone pour joindre l’inspection du travail. Il faut le répéter souvent car chez eux aussi il y a du turn-over Mais à force de le rappeler à chaque fois que je les vois, l’habitude finit par rentrer.

2ème : Ne pas rester seule à construire l’arbre des causes de l’accident. Mon premier réflexe est de contacter les contrôleurs de la Sécurité sociale entreprises et/ ou bâtiment, mes principaux recours en cas d’accident grave sur les lieux du travail. Nous avons pris l’habitude de travailler ensemble à l’analyse des faits, en gardant, en général, chacun pour soi la recherche du responsable pénal.

J’ai eu peu d’accidents du travail à traiter si je compare ma section à une section en zone industrielle. En proche banlieue Sud de Paris, j’ai surtout assisté au départ d’industries, qu’elles ferment ou déménagent, et à leur remplacement par des sièges sociaux, des immeubles de bureaux et des surfaces logistiques.

Il n’en demeure pas moins certain que toute confrontation à la matière, le plus souvent en interaction avec d’autres, expose à des risques professionnels, à des blessures et parfois à la mort.

Les premiers souvenirs d’accident qui me viennent à l’esprit sont dus aux circonstances spéciales de l’enquête que j’ai menée, sans être forcément les plus graves.

Ensevelissement dans une tranchée

Je commence depuis peu ma carrière d’inspectrice du travail. Guillaume, mon fils, âgé de 4 ou 4 ans 1/2 ans est à l’école maternelle située à 3 minutes à pieds des bureaux de l’inspection. Il est un peu moins de 17h, j’ai terminé ce que j’avais à faire au bureau et suis en train de me demander si je ne vais pas aller le chercher, à pieds, à la sortie de l’école alors qu’en temps normal il reste en garderie jusqu’à 18 heures.
C’est alors qu’un coup de fil du commissariat de Châtenay Malabry m’apprend qu’un ouvrier travaillant en fond de fouille, rue de Chateaubriand près de l’entrée de la Vallée aux loups vient d’être victime d’un éboulement de terre provenant de la partie basse de la tranchée.

Organisation de l’enquête à réaliser

Si j'y vais maintenant je risque fort de ne pas être rentrée à 18h pour récupérer Guillaume à la fin de la garderie et je ne peux pas me le permettre car il le prendrait mal. Et puis je sais que le personnel n'accepterait pas que j'arrive en retard.

Alors que je cherche une solution, Anne, Inspectrice du travail d'une des autres sections de Bagneux, voyant mon embarras offre gentiment son aide :

> « *Je suis disponible maintenant. Si tu veux, on va chercher Guillaume, nous allons tous les trois à Châtenay Malabry sur le site de l'accident et je resterai avec lui à l'entrée du chantier pendant que tu feras tes constats et après tu me ramèneras à ma voiture.* »

Aussitôt dit, aussitôt fait. Je récupère ma voiture, passe à l'école prendre Guillaume, l'installe sur le siège auto et me hâte de récupérer Anne devant nos bureaux.

Les constats effectués sur place

Quand nous arrivons, la voie où est creusée la tranchée, perpendiculaire à la rue Chateaubriand, est interdite à la circulation pendant la durée des travaux. Je stationne la voiture à l'entrée du chantier.
Anne et Guillaume restent et m'attendent à côté du véhicule, pour éviter qu'il soit impressionné et perturbé par la vue du blessé.

Je me dirige vers la tranchée pour procéder à mon enquête. L'ouvrier est encore sur place, en fond de fouille. Ses collègues ont juste retiré une partie de la terre pour diminuer la compression sur les muscles de ses membres inférieurs et de ses hanches en attendant l'ambulance des pompiers qui arrive justement sirènes hurlantes.



L'analyse des causes de l'accident est plutôt simple. Il a plu depuis plusieurs jours, suffisamment pour déstabiliser les sols innervés dans cette partie de Châtenay Malabry par toute une série de petits ruisselets qui se déversent dans la Bièvre, petit affluent, souterrain à ce niveau, de la Seine.
Les mesures de précaution auraient dû être renforcées avant de laisser quiconque descendre au fond de cette tranchée verticale de 1m 50 de profondeur et large de 1m.
Pourtant n'ont été mis en place, ni blindage, ni étais, ni le moindre type de protection équivalent capables de retenir les terres et d'empêcher l'ensevelissement.

J'ai dressé un PV mais n'en aurai aucune nouvelle.

Chute de hauteur à travers la toiture d'un marché en rénovation

Nous sommes cette fois quelques années plus tard en 2007 ou 2008. J'effectue quelques tâches administratives au bureau malgré l'avis de mon médecin traitant qui vient de me prescrire des séances de Kinésithérapie assorties d'un arrêt de travail d'une semaine. Mes douleurs ont débuté par un torticolis qui s'est, depuis deux jours, étendu aux épaules et à la zone dorsale. J'arrive à écrire, à lire mais impossible de porter quoi que ce soit.

C'est alors qu'un appel téléphonique de la police d'Antony m'informe qu'un salarié qui travaillait à la rénovation du marché du centre est passé à travers un vitrage de la toiture.

Est-ce que je peux y aller dans l'état de santé où je me trouve ?

Est-ce que je peux y aller dans l'état où je me trouve, le haut du corps complètement ankylosé avec impossibilité totale de monter à l'échelle, tourner la tête etc. …il faut pourtant faire l'enquête ! Un de mes deux contrôleurs est au bureau. Je lui explique la situation et le convaincs de m'accompagner au lieu de l'accident pour participer aux constats nécessaires.

Quand nous arrivons le blessé a déjà été emmené par les pompiers à l'hôpital d'Antony. Impression bizarre de jouer avec mon collègue à « *la tête et les jambes* », ce vieux jeu des années 60 animé par Pierre Bellemare où l'équipe gagne grâce à l'accord de celui qui répond aux questions avec son comparse qui rattrape ses éventuelles erreurs par des prouesses physiques.

Kiliam monte en toiture jusqu'au lieu précis où s'est produit l'accident, constate le trou béant ouvert par la chute de l'ouvrier, vérifie le mauvais état général des plaques en vitro-ciment et la vétusté des vitrages. Il cherche mais ne voit aucun cheminement provisoire permettant de s'y déplacer en sécurité.

Puis il redescend.

Il nous reste à recueillir les informations administratives auprès du chef d'équipe, nom et adresse de l'entreprise qui emploie le blessé. Mais, quand nous essayons de rassembler les éléments nécessaires à la compréhension de l'accident, il est incapable de répondre à la plupart de nos questions :

> « *La victime circulait en toiture pour y effectuer quel travail précisément ? Quelle est sa date d'embauche ? Sa qualification ? Son ancienneté sur ce poste de travail ? Les formations qu'il a suivies ? Est-il possible de voir sa fiche d'aptitude médicale ?*

Il a l'air remué et tout retourné, ne faisant que répéter :

> « *Je ne lui ai jamais dit de monter là-haut. Je n'ai aucune idée de pourquoi il y est monté. Je ne sais pas ce qu'il y faisait* »

Il nous a semblé qu'il craignait d'être mis en cause plus qu'il ne s'inquiétait de l'état de santé de la victime.

Nous avons écrit à l'employeur, rassemblé les informations mais sans aboutir à la rédaction d'un Procès-Verbal, sans que je me rappelle pourquoi. Le lendemain des faits mon médecin traitant m'arrêtait pour une semaine.

Un échafaudage instable pour lequel je ne suis pas intervenue



Je reviens en voiture d'un contrôle effectué dans une entreprise de Vanves quand j'aperçois, sur le côté de la rue empruntée, un échafaudage et, sur cet échafaudage, dont le balancement latéral attire mon attention, deux gars à l'air jeune, qui font les pitres sur un des plateaux supérieurs en se courant après.
Je n'ai pas le temps de m'arrêter car j'ai un rendez-vous au bureau et dois me hâter pour y être à l'heure.

Il est facile d'imaginer mon état quand un appel de la police nous informe quelques jours plus tard qu'un échafaudage vient de s'écrouler. Je dresse l'oreille, en alerte. Et si c'était celui que j'ai vu il y a moins d'une semaine, qui n'aurait pas pu se balancer s'il avait été correctement amarré à la façade ?
Par chance l'adresse est à Issy les Moulineaux, ce n'est donc pas lui.
Mal à l'aise et par acquit de conscience je prends une voiture de service et retourne à l'endroit où j'ai vu cet échafaudage qui dansait la chamade. Il n'est plus là et la façade est toute propre et fraichement repeinte.
Ouf !!!!

Apprentis et étudiants victimes d'accident au travail

Ces accidents m'ont toujours particulièrement révoltée. Commencer sa vie professionnelle par un tel traumatisme, souffrir de séquelles douloureuses, souvent toute la vie, subir parfois des amputations de doigts, de membres, n'est-ce pas le meilleur moyen de dégoûter les jeunes de tout travail manuel ?

Accident électrique d'un apprenti en bac professionnel

En 2009 une entreprise intervient sur l'armoire électrique d'une société d'Antony. Ce n'est pas son partenaire habituel en matière électrique mais un de ses sous-traitants.

Un apprenti de cette société intervenante, plus de 18 ans, en bac professionnel, prépare le câblage à venir qui sera effectué hors tension. Il est en train d'installer des plots en laiton de mise à la terre.
A l'aide d'un tournevis non protégé qu'il tient fermement, il essaie de dégager un câble et se brûle la main à l'arc électrique produit par le contact du tournevis avec des pièces sous-tension situées en arrière de ce câble.

La chaleur est intense. Le plastique fond, le jeune tombe à terre et reste étendu au sol une dizaine de minutes, sonné par la douleur.
Les questions sont multiples :
Pourquoi un travail sur une armoire électrique non isolée est-elle confiée à un apprenti ? Un apprenti qui n'est même pas assisté par un salarié expérimenté ?

Pourquoi cette préparation de câblage à venir est-elle réalisée sur une installation électrique maintenue sous tension ?
Pourquoi le jeune étudiant ne porte-il aucun équipement de protection individuelle (EPI) adapté ?
Pourquoi ne travaille-t-il pas avec un tournevis protégé ?

Rappel de l'accident de l'apprenti de 17 ans renversé par un camion

Quant à cet autre jeune apprenti mineur salarié d'une société de plomberie, dont j'ai déjà évoqué l'accident survenu en 2012, heurté par un véhicule qui entre dans le parking d'un immeuble de Châtenay Malabry alors qu'il remplace des pompes de relevage et les flotteurs du bac de rétention des eaux pluviales ?
Il est âgé de 17 ans à peine au moment des faits.

Mourir seul, la nuit, en préparant la viennoiserie

Comment ne pas penser à Mr Bonte, 54 ans, tourier en charge de la viennoiserie pour les deux boulangeries-pâtisseries de son couple d'employeurs situées au Plessis Robinson. Il décède d'une crise cardiaque, au 1er étage des locaux alors qu'il est seul dans l'établissement et vient d'allumer le four, une nuit de mai 2014.

De l'aveu même de la patronne :

« *Il était fatigué et amaigri depuis son accident de trajet en scooter en décembre 2013* »

Quant à son épouse entendue téléphoniquement le même jour, elle témoigne :

> « *Il était fatigué depuis des mois et avait perdu plus de 10 kilos. Il avait vraiment pris un coup de vieux* »

Pourtant, depuis le début de l'année 2014 il travaillait seul pendant deux heures ou plus chaque nuit depuis que son collègue n'arrivait plus qu'à 4h en même temps que les pâtissiers.
Chaque nuit, à 2H30, il allumait le four pour achalander en viennoiseries des deux boulangerie-pâtisseries avant l'ouverture des boutiques

Travail isolé imposé à un salarié très fragile



Ainsi il s'est retrouvé en situation de travailleur isolé, alors que toutes et tous, famille, collègues et employeurs connaissaient sa fatigue et sa fragilité.

L'âge et l'épuisement de ce salarié auraient dû alerter ses employeurs et les pousser à prendre les mesures nécessaires pour le protéger, comme modifier ses horaires de travail ou garantir la présence permanente d'un deuxième salarié. Ils n'ont même pas commencé à y réfléchir.
Un mois après les faits, ils ont continué à faire travailler en situation de travailleur isolé deux salariés, un dans chaque boutique, plus jeunes certes et en meilleure santé que leur collègue décédé, mais sans prévoir les mesures techniques ni organisationnelles permettant d'assurer leur sécurité.

Un Procès-verbal et un signalement article 40 pour mise en danger d'autrui ont été relevés en mars 2015. Je suis partie en retraite en mai 2015. Donc il est normal que je n'aie pas connu les suites de cette procédure.

Risques du travail en égouts

A l'époque où je contrôle Bourg la Reine j'assiste aux CHSCT du Sud de la région parisienne de la société chargée de la collecte et du traitement des eaux usées par délégation de service public depuis pas mal d'années. Les locaux, aujourd'hui démolis, sont minables, à deux étages et toit terrasse, situés au carrefour des Mouillebœufs en bordure de la rue qui mène à Sceaux et à Châtenay Malabry.



On y évoque régulièrement des morsures de rat, des accrochages avec de la ferraille, les vaccinations trop nombreuses et pas toujours bien supportées, des chutes dans les fosses d'égouts, mal éclairées et mal signalées, des maladies professionnelles et la peur d'en attraper une.

A force d'entendre les représentants du personnel parler des risques auxquels sont exposés ceux qui travaillent

dans les égouts, j'en arrive à me sentir de plus en plus comme la bureaucrate bien assise sur son siège et j'en ressens de la gêne.

Ma visite des égouts

Un jour, je me décide à demander :

> *« J'aimerais participer à une visite du CHSCT dans un bout de secteur de votre réseau d'intervention* pour *me rendre vraiment compte des conditions de travail dans lesquelles vous travaillez.*
> *Pouvez-vous la programmer et me prévenir assez tôt de façon à ce que je puisse m'organiser pour y prendre part ? »*

Ils ont tous l'air un peu surpris, représentants de la direction comme du personnel mais semblent acquiescer à ma proposition.



La visite a bien lieu….
dans une portion du réseau toute propre, bien éclairée, bien balisée, sans trop d'eau dans les voies de circulation, et sans rats apparents. Je peux difficilement protester mais je n'en pense pas moins.

Réminiscence : le peintre et la vache

Comment ne pas penser à l'histoire du peintre et de la vache qui s'est roulée dans sa bouse.
Sa belle robe toute maculée et couverte de mouches attire son regard :

> « *Dommage ! Je n'ai emporté avec moi ni toile ni pinceaux. Je reviens demain pour peindre votre vache* »

annonce-t-il à l'éleveur qui en est tout fier.

Mais quand le lendemain matin le peintre revient dans le champ il trouve la vache briquée, lavée, avec un nœud d'œuf de Pâques à chaque oreille et en est désespéré.

Horaires de travail excessifs et les dégradations de la santé qui en résultent

La question des heures de travail effectuées n'est pas anodine. Quand on est trop fatigué parce qu'on a travaillé trop longtemps et qu'on est épuisé l'accident peut survenir plus facilement. Je sais bien qu'au XIXème siècle c'était bien pire.
Et nous avons du mal à imaginer comment ils pouvaient tenir. Ils travaillaient sans repos, sans vacances mais la plupart des ouvriers mourait à 40 ans ou 45 ans.

Des horaires allant au-delà des maximums autorisés sont fréquents et nous n'en sommes pas toujours informés sauf dénonciation de salariés lésés pour des heures supplémentaires insuffisamment ou non payées.



Tricher sur les heures reste en effet facile. En cas de cartons de pointage, on pointe sa sortie puis on retourne à son poste pour réaliser un travail urgent.

Si les heures sont déclaratives on déclare souvent les horaires officiels même s'ils ne correspondent pas à la réalité des heures réellement effectuées.

Et, quand les heures de début et de fin du travail sont informatisées, ce qui devient la norme dès le début du XXIème siècle, ce n'est pas plus difficile, il suffit d'entrer les données sans indiquer les heures allant au-delà de ce qui est autorisé.

Horaires excessifs dans une entreprise d'insertion

En octobre 2013 je procède à un contrôle dans une entreprise d'Antony qui réinsère des personnes, hommes et femmes, qui ont du mal à trouver du travail et tout particulièrement des sortis de prison. Sur un total de 54 salariés les 43 salariés en insertion sont employés sous contrat de travail à durée déterminée de deux ans au terme duquel ils sont réorientés vers un emploi stable. C'est du moins l'objectif affiché par la direction.
J'y vais donc animée par des sentiments positifs à son égard. Mais, en examinant, en présence de la directrice générale, les fiches manuscrites de présence mensuelle du personnel d'insertion, sur lesquelles ils inscrivent, chaque jour, leur heure d'arrivée et celle de départ, leur temps de repas et, dans la dernière colonne, le total des heures de travail effectuées, je constate, pour le mois de juin 2013 des dépassements importants de la durée maximale hebdomadaire fixée à 48 heures.
Je me tourne vers la responsable :

« *Les horaires inscrits sur ces feuilles d'heures ont été validées par la direction ?*

Elle me répond :

> *« Renseignées à la main par les salariés en insertion elles sont vérifiées par l'encadrement puis portées sur un fichier informatique à partir duquel sont établies les paies »*

Et me conduit au bureau du responsable du personnel en insertion qui promet de nous envoyer rapidement par courriel le fichier qu'il affiche sur l'écran de son ordinateur. Nous le recevons deux jours plus tard.

Dépassement de la durée maximale hebdomadaire



A l'examen de ces documents je constate que 12 des travailleurs en insertion ont effectué 55h30 de travail au cours d'une ou deux semaines du mois de juin 2013, un d'entre eux travaillant jusqu'à 58 heures au cours d'une semaine isolée.

8 autres ont travaillé entre 48h30 et 53 h au cours d'une ou de plusieurs semaines du même mois.
La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48h mais peut les dépasser pendant une période limitée si l'employeur obtient de la DIRECCTE (direction générale du travail et de l'emploi depuis 2011), sur rapport de l'Inspecteur du travail, une dérogation.

Après vérification, aucune demande de dérogation n'a jamais été demandée par l'entreprise d'insertion.

Dépassement de la durée maximale quotidienne



La convention collective des « hôtels-Cafés-restaurants » appliquée dans cet établissement fixe à 11 h pour les cuisiniers et 11h30 pour les autres salariés la durée quotidienne maximale autorisée.

Cette durée, pourtant déjà importante, a été dépassée par 7 salariés en insertion, deux commis de cuisine travaillant certains jours du mois de juin 12 h et les trois chauffeurs /livreurs effectuant certains jours 12h30, l'un d'entre eux atteignant 13h30 en une seule journée.

Insuffisance de temps de repos entre 2 journées de travail

Quant aux conséquences sur le temps de repos entre deux journées de travail, pourtant reconnu comme primordial par la règlementation qui le fixe à 11h, dans le but de conserver la santé physique et mentale des salariés, deux des trois chauffeurs/livreurs n'ont pu se reposer que 5h, 6h, 7 h ou 8h à plusieurs reprises entre deux périodes de travail, augmentant les risques d'accident de la route auxquels ils sont exposés du fait de la fatigue et des inévitables défaut de vigilance et risque d'endormissement au volant.

Mise en danger d'autrui

La direction s'est ainsi rendue coupable d'une mise en danger d'autrui sans même s'en rendre compte, préoccupée qu'elle était de développer l'activité, de trouver de nouveaux clients et d'engranger de nouvelles commandes. Je me serais attendue à plus d'attention à la santé du personnel de la part d'une entreprise d'insertion sans but lucratif.

J'informe par courrier le PDG et la directrice générale de l'établissement du PV que je relève à leur égard. Je reçois rapidement leur réponse : ils me demandent un rendez-vous pour s'expliquer et me faire part de leurs décisions. Nous nous voyons la semaine suivante dans l'entreprise.

Les mesures rectificatives de la direction

Au cours de cette entrevue la directrice générale m'annonce :

> « Nous *avons bien compris les infractions à la législation du travail que nous avons commises et leurs conséquences. Nous sommes en train de prendre les dispositions pour éviter qu'elles se reproduisent »*

Je demande :

> « *Pouvez-vous me les détailler* ? »

Elle rétorque :

- *Nous sommes en train de recruter un 4ème chauffeur pour constituer deux équipes de livraison, une le matin et l'autre le soir, ce qui diminuera les amplitudes horaires.*

- *Et d'organiser la mobilisation et la formation de l'encadrement cuisine et logistique sur la durée du temps de travail à respecter et sur la nécessité d'anticiper les plannings afin de répartir la charge de travail entre les salariés.*

- *Une pointeuse va être installée.*

- *Pour les périodes de forte activité, surtout en juin, nous créons deux équipes cuisine en horaires décalés afin de couvrir une grande plage horaire en production sans dépasser les maximums autorisés par salarié »*

Ce plan de rectification me parait tout à fait correct, je le leur dis et nous nous quittons en promettant de nous revoir pour vérifier l'efficacité des mesures prises.

Pourquoi tant d'accidents du travail

Les accidents du travail que j'ai évoqués sont classiques, les motifs de leur survenue sont depuis longtemps identifiées comme génératrices de risque et les mesures de sécurité pour les empêcher sont également connues et rarement difficiles à mettre en place.

Alors ? Pourquoi tant d'accidents ?
N'est-ce pas parce que l'employeur fait toujours, ou presque toujours, qu'il l'assume ou non, le calcul entre le renchérissement des investissements prévisible et le temps supplémentaire qu'il faudra, en formation mais pas seulement, pour que ses salariés travaillent en sécurité et le gain qu'il compte tirer de son activité s'il ne fait rien et s'en remet à la chance.
Et c'est tant pis pour la sécurité des salariés !
Tous nos collègues ont rencontré dans les menuiseries de leur secteur des ouvriers aux doigts coupés ? Et quand ils leur demandent :

« *Comment cela vous est-il arrivé ?*

Ils ont peut-être reçu, comme moi, des réponses comme « *c'est la fatalité* » ou « *quand on est menuisier c'est normal* » auxquelles je ne me suis jamais habituée et qui me faisaient bouillir.

Combien d'accidentés du travail gardent des séquelles, parfois graves, qui les empêchent de reprendre un emploi et les condamnent à finir leur existence avec, pour toute ressource, le minimum vieillesse (aujourd'hui devenu l'ASPA) qui permet de survivre plus que de vivre quand on ne touche qu'une retraite minable. Et quand le blessé est un jeune, étudiant ou apprenti, meurtri durablement par un AT et contraint pour le reste de sa vie de se contenter du versement de l'allocation pour adultes handicapés (AAH) jusqu'à la retraite ?

N'est-ce pas pire ?

V- Les enquêtes d'harcèlement moral

Publié en 1998, le livre de Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste, « *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien »* rencontre un succès considérable.

Au passage du XXème au XXIème siècle cette nouvelle notion de harcèlement moral s'impose de plus en plus. Rapidement les salariés qui prennent rendez-vous à nos permanences indiquent souvent comme motif de visite « harcèlement moral » et, pour comprendre ce qui les amène je commence toujours par leur demander :

> « *S'il vous plait, avant de qualifier ce qui vous ai arrivé, essayez de me décrire le plus précisément possible votre histoire de façon à ce que je comprenne les raisons de votre souffrance au travail »*

Parfois ils souhaitent seulement s'épancher auprès d'une oreille attentive, d'autres fois ils demandent une intervention et la réparation de ce qu'ils ont enduré. Dès 2001 je procède à un certain nombre d'enquêtes dans l'entreprise, pas toujours concluantes.

Un apprenti pâtissier de 16 ans en souffrance au travail

Guillaume, un jeune apprenti de 16 ans en boulangerie -pâtisserie qui travaille de 4h à 12h les samedis et dimanches dans la boulangerie Flétinne à Châtenay-Malabry m'écrit pour se plaindre de son employeur et du personnel fixe en poste qui le harcèleraient depuis des mois. Il et me demande d'intervenir dans la boutique où il ne veut plus retourner. Je me rends dans l'établissement et demande à rencontrer le patron.

« *Guillaume ? Vous ne le verrez pas car il est en arrêt maladie* » M'annonce-t-il
« Cela fait des mois qu'il veut rompre son contrat d'apprentissage ! J'ai même convoqué ses parents qui ont refusé d'envisager une rupture car ils pensent qu'il fait des histoires.
Je suis le maître d'apprentissage des deux apprentis qui travaillent ici »

Je lui demande :
« *Comment cela se passe-t-il avec les autres salariés »*
Il me confie en baissant le ton :
« *Il est vrai que Guillaume est trop lent, met trop de temps à se changer. Il est gentil mais très mou. Dès le matin il est avachi, très essoufflé, visiblement peu motivé. »*

C'est alors qu'intervient le boulanger :
« *On rigole souvent ensemble une fois le boulot terminé. Je l'aime bien ce gamin. J'ai travaillé avec lui pendant les congés du pâtissier.*
En boulangerie il y a toujours beaucoup de travail et la température peut atteindre 40° près des fours et 32° ailleurs. Il était fatigué dès le matin. Il m'a raconté qu'il serait père d'un gamin et qu'il voudrait s'en occuper. Il m'a dit aussi qu'il voulait arrêter le métier »



J'insiste :

« *Il y a eu des accrochages entre vous* ? »

« Je l'ai peut-être bousculé un peu. Le jour de la brocante de printemps j'ai joué du torchon avec lui comme je le fais avec tous, pour rigoler sans qu'il n'y ait rien de méchant et je crois qu'il l'a mal vécu. »

Le 2ème apprenti pâtissier vient d'arriver pour prendre son poste et entre dans la conversation :

« *Guillaume ? Il a du mal à comprendre, même quand c'est simple. Il parait imbécile ! je ne dis pas qu'il l'est mais souvent il en a l'air. Il est un peu mythomane et raconte n'importe quoi. Il a un problème dans sa tête et il a surtout peur de ses parents !»*

La rupture du contrat d'apprentissage d'un commun accord

Difficile d'établir la réalité des faits invoqués par Guillaume mais une chose est sûre : Il souffre dans cette entreprise, ne veut plus y mettre les pieds et n'a plus envie de poursuivre la formation aux métiers de la boulangerie-pâtisserie. De leur côté l'employeur et les salariés, pâtissiers et boulangers qui l'ont côtoyé, estiment qu'il manque de motivation et s'accordent sur ce jugement :

« La pâtisserie n'est pas sa vocation ! »

Il n'est pas trop difficile de convaincre les parents de Guillaume, contactés par téléphone, que la meilleure solution pour toutes les parties est la rupture du contrat d'un commun accord. Je conclus l'entretien par ces mots :

« *A 16 ans il est jeune et c'est le moment de réfléchir à une réorientation qui corresponde davantage à sa personnalité et à ses goûts* »

Un salarié se pend dans les toilettes de son service dans une grande entreprise

En septembre 2014 un appel téléphonique du commissariat de Clamart m'apprend qu'un salarié s'est pendu dans les toilettes du bâtiment Arcade au 1er étage module 10, sur le site tertiaire, de construction récente, de l'entreprise Renault au Plessis-Robinson (Hauts-de-Seine).

Près de 2.000 personnes des services centraux, direction commerciale, relation clients, services informatiques et direction des ressources humaines (DRH) y travaillent.

« *Le médecin chef des pompiers a déclaré le décès. Les pompiers sont peut-être encore sur place* » précise mon interlocuteur.

Organisation de l'enquête à mener

Je le remercie de son appel et, accompagnée de Samia, contrôleur du travail de ma section, nous nous rendons immédiatement au bureau du DRH de l'entreprise.
Je préfère faire l'enquête à 4 oreilles et 2 voix et confronter ensuite nos impressions et nos conclusions car je me méfie de la qualité de ma propre écoute et de mes inévitables partis-pris. Entendre les témoins d'un fait d'une telle gravité va en effet charrier, à chaud, une masse d'informations forcément chargées d'une bonne part de subjectivité et difficiles à analyser sereinement.

Informations recueillies auprès du Directeur des ressources humaines

Le DRH nous reçoit sans tarder. C'est son premier suicide au Plessis Robinson. Le dossier personnel de la victime est encore posé sur son bureau. Il nous le présente et le commente :

« *Entré dans l'entreprise en 1980 avec un CAP mécanique il a d'abord travaillé dans le réseau, mécanicien puis technicien, comme beaucoup d'anciens salariés Renault avant de monter au siège pour occuper un poste au service des relations clients (SRC) en 2002. Il avait 54 ans, était marié et père de deux filles de 23 et 27 ans. Je vois qu'il était très bien noté, sans difficultés professionnelles mais de santé fragile. Des arrêts de travail longue durée à plusieurs reprises mais pas depuis un an.*
Un CHSCT extraordinaire est prévu après demain. J'espère que vous pourrez y assister et je vous enverrai son compte rendu dès qu'il me sera remis. »

Je rétorque :

« J'ai été informée par le commissariat de Clamart mais, dans un tel cas, comme pour tout accident grave, je préfèrerais que vous m'appeliez directement. Vous comprenez que se donner la mort sur son lieu de travail n'est sans doute pas anodin et vous pouviez prévoir que nous ferions une enquête. »

Il nous fait accompagner, à notre demande, jusqu'au 1er étage du bâtiment Arcade par quelqu'un de la DRH.

Enquête effectuée auprès des anciens responsables et collègues de la victime

Les pompiers sont encore là. C'est un open space, où nous entendrons en trois jours de la même semaine, de nombreuses personnes, responsables, N+1, N+2, membres de son équipe de travail,

qui le connaissaient depuis plus ou moins longtemps. L'émotion de tous est palpable et parait sincère. Personne ne se dérobe. Certains tiennent même à témoigner.

Nous interrogeons tour à tour chacun d'entre eux, le plus souvent dans un petit bureau attenant à l'espace collectif de travail garantissant la confidentialité de nos échanges.
Le jeune collègue, qui l'a découvert pendu, raconte :

> « *Comme on ne le voyait pas nous sommes partis à sa recherche. Les collègues ont dû forcer la porte des toilettes de l'étage pour pouvoir y entrer. Il s'était pendu, accroché à la canalisation du faux plafond. C'était affreux, j'ai tout de suite vu qu'il était mort ! Je ne sais pas à quelle heure il a fait ça, sans doute tôt ce matin avant que le gros des salariés n'arrive »*

A chaque personne rencontrée nous allons demander : « *Vous avez une idée des raisons de son geste ? Qu'est-ce qui n'allait pas ? Dans le travail ? Sa santé ?»*

Un des responsables au service clients nous confie :

> « *Je le connaissais depuis 2000. Nous nous sommes connus dans le réseau et j'ai même été son chef direct. Quand j'ai rejoint en 2011 le service des relations clients au Plessis Robinson j'ai retrouvé les mêmes gars et j'avais l'impression qu'il y avait moins de conflit et moins de pression qu'avant, dans le réseau. Si j'avais su, j'aurais peut-être pu l'aider mais il avait du mal à se confier »*

Il poursuit :

> « *C'est une équipe soudée et très autonome de gens d'expérience, qui connaissent bien leur boulot. »*

Il s'arrête quelques secondes, semble réfléchir et reprend :

> *Il est vrai qu'en arrivant dans le service en 2011, j'ai trouvé Pierre triste, en dents de scie, changeant d'humeur dans une même journée sans que je comprenne pourquoi.*
> *Il n'était pas à l'aise dans ses baskets, ne défendait jamais son point de vue même s'il avait raison et c'était très dur de connaître le fond de sa pensée. Il prenait trop à cœur le moindre problème aussi bien dans sa vie professionnelle que personnelle »*

Quant aux gars de l'équipe de travail de la victime ils tiennent à être entendus collectivement à leur poste de travail. Nous nous y rendons.Sur une moitié de la largeur de la plateforme, leurs postes sont installés sur une même ligne de bureaux, équipés d'ordinateur et de téléphones, en face à face, deux par deux, sans séparateur entre les postes qui empêcheraient les échanges pendant le travail.

> « *Nous étions quatre dans ce service. Nous traitons les cas techniques complexes en avant-vente et en vente et nous portons assistance aux conseillers clients. »* explique l'un d'eux.

Son collègue, visiblement plus âgé, ajoute :

> « *Les conditions de travail ont bien changé ces dernières années. Et en 2013 la dernière réorganisation a tout modifié. C'était un vrai chambardement ! Aujourd'hui les outils informatiques sont plus efficaces et plus performants. Nous avons augmenté en compétences, c'est sûr, mais la pression de la hiérarchie est toujours plus forte et les objectifs ne cessent d'augmenter.*

Pour illustrer leur propos ils nous montrent à l'écran les tableaux de bord successifs utilisés :

> *« Avant notre tableau de bord était collectif et ensuite nous nous arrangions entre nous pour nous répartir le travail. Maintenant ce n'est plus pareil. Notre évaluation est de plus en plus individualisée et Pierre supportait très mal cette évolution, les tableaux de suivi, les réunions de service répétées pour améliorer nos résultats. Aujourd'hui chacun d'entre nous doit traiter 20 à 30 dossiers par jour »*

Une autre collègue du service relations clients se mêle à la discussion:

> « *Je déjeunais souvent avec Pierre, parfois nous mangions à la même table que notre N+1 et même notre N+2. Pierre était très réservé, ne parlait pas de lui. Il ne participait jamais aux discussions. Il était très gentil, toujours poli. Parfois il décrochait. Il avait l'air d'être ailleurs. Il était connu comme dépressif.* »

Nous continuons par l'audition des responsables, N+1 et N+2
Sur la déprime évoquée par certains, l'adjoint au responsable de service (N+1) nous précise :

> « *En octobre 2012 ça n'allait plus du tout. Il s'est arrêté en maladie pour une durée assez longue. De temps en temps il se renfermait complètement sur lui-même et nous savions alors qu'il fallait patienter.*
>
> 
>
> *Mais nous pensions qu'il se sentait plutôt bien dans son équipe de travail. Si nous avions compris l'étendue de son mal être, on aurait peut-être pu faire mieux pour l'aider* »

Et le responsable du service clients (N+2)

> « *Nous voulions inclure cette équipe dans la démarche globale « satisfaire le client vite et bien » La réunion mensuelle du pôle avait pour but d'élargir leur horizon et de leur faire comprendre l'importance de leur travail. Peut-être que Pierre aurait préféré gérer ses dossiers tout seul. Il allait toujours au bout de chaque dossier et le réalisait*

impeccablement. Il était très consciencieux, n'hésitait pas à rester ½ heure, parfois 1heure de plus, de sa propre initiative, pour terminer un travail »

Après quatre heures d'enquête nous avons la tête pleine, Soumia autant que moi, et ne sommes plus trop capables de réfléchir. Nous convenons d'y retourner les jours suivants pour continuer nos auditions et décidons de nous programmer au bureau une petite réunion la semaine suivante pour faire le point.

Réunion du CHSCT

Je peux me libérer pour assister à la réunion extraordinaire du CHSCT à laquelle le médecin du travail participe. Les représentants du personnel comme ceux de la direction s'accordent pour mettre en place une commission d'enquête interne à l'établissement sur la base du volontariat. Il est décidé qu'elle établira une synthèse de ses travaux après 15 jours à trois semaines d'enquête et, qu'après validation par le CHSCT, elle l'enverra à l'inspectrice du travail, au contrôleur CRAMIF et au médecin du travail.

Suivent des échanges sur ce qu'il convient de faire pour qu'une telle tragédie ne se reproduise pas, l'examen des dispositifs déjà mis en place, leur fonctionnement, leur efficacité insuffisante et la nécessité de les renforcer.

Enquête auprès de la femme de la victime

Le lendemain de la réunion du CHSCT j'appelle la femme de la victime dont nous avons récupéré le numéro de téléphone auprès du DRH.
Au premier appel elle me répond et me remercie de m'intéresser à ce qui est arrivé à son mari : *« Quand il est parti pour le travail, lundi matin, le jour de sa disparition, après un long weekend de trois jours, il avait l'air plutôt bien. Je ne m'attendais pas au coup de fil du DRH un peu avant midi. »*
Je demande :

« *Vous parlait-il de ses difficultés à l'entreprise ou ailleurs ? »*

« Pierre n'a jamais beaucoup parlé. C'était un mari très gentil et attentionné mais plutôt taiseux. En 2011, 2012 il était vraiment déprimé, dormait tout le temps le weekend, ne faisait plus rien avec nos filles et restait dans son coin sans rien dire ou si peu. C'était dur pour tout le monde à la maison »

Je demande :

« Vous avez une idée des raisons de cette dépression ? »

« *Je ne sais pas trop car il n'en parlait pas. Je sais qu'il a souffert de quitter le terrain à Renault. Quand je l'ai connu il était encore mécanicien et passionné de technique*

automobile ; Quand il y a eu des réorganisations dans l'entreprise on l'a fait évoluer vers d'autres postes jusqu'à ce qu'il arrive au siège social au service clients. »

J'insiste *: « Ça s'est mal passé ? »*

« *Je ne sais pas trop. Mais être assis à un bureau, travailler à l'ordinateur, ne plus toucher à des outils que pour bricoler à la maison, ce n'était pas son truc.*

Je crois qu'il a dû se sentir comme un exilé de son pays d'origine, même s'il a toujours eu d'excellentes appréciations et s'il s'entendait bien avec ses collègues. »

Je demande : « *Qu'est-ce qui s'est passé en 2012* ? »

« *Il voulait continuer à travailler mais ce n'était plus possible. Je l'ai traîné, quasi de force, chez notre médecin traitant qui l'a arrêté trois mois puis prolongé de trois mois supplémentaires. Il a pris beaucoup de médicaments. Mais ses problèmes sont plus anciens. Depuis 15 ans il est suivi par un psychiatre pour dépression.*

J'ai une dernière question *:*

Vous ne savez pas s'il a essayé de voir le médecin du travail ou de parler à un représentant du personnel pour obtenir un changement de poste plus adapté à ses besoins ?

Elle répond :

« *Je n'en sais rien mais je ne crois pas*. *Il n'aimait pas compter sur les autres et leur raconter sa vie. J'aurais dû insister davantage, pour qu'il voie au moins le médecin du travail »*

Elle s'excuse car elle doit me quitter : ses filles sonnent à la porte.

Réunion de bilan de l'enquête avec Soumia, dans mon bureau

Nous nous préparons un café et nous installons à mon bureau. Après deux heures d'échange et de discussion nous nous mettons d'accord sur un certain nombre de constats :

- Le fait de se suicider sur son lieu de travail n'est pas anodin, même si le salarié concerné n'a pas laissé de lettre pour expliquer son geste.

- Pendant longtemps il a exercé dans le réseau des fonctions techniques avec compétence, exigence, sérieux et il en tirait, semble-t-il, fierté et satisfaction, même si la charge était parfois importante.

- À l'établissement siège du Plessis-Robinson, il a rejoint un poste de conseils et encadrement techniques en avant-vente et en vente, exercé à distance.

- Il s'est habitué avec peine aux nouveaux procédés informatisés de programmation et de suivi de l'activité, aux contrôles et aux exigences de la hiérarchie sans cesse augmentées pour répondre à la demande globale du groupe Renault : « *satisfaire le client vite et bien* »

- Très consciencieux, prenant à cœur toutes les remarques formulées par sa hiérarchie afin qu'il évolue vers plus de responsabilité,
-
- Il était en souffrance depuis près de 15 ans et son état s'était aggravé, semble-t-il depuis 1011 et surtout depuis la dernière réorganisation des services en 2013.

Pour conclure : ce gars fragile, gentil, taiseux, a souffert des évolutions techniques, technologiques, et organisationnelles mises en œuvre à Renault pour restaurer le succès commercial et les résultats de l'entreprise mais était-ce suffisant pour établir la responsabilité de l'employeur dans son suicide au vu du soutien que Pierre recevait de son équipe et de ses fragilités installées depuis de nombreuses années ?

Ne sachant trop quoi faire j'ai laissé pour ma part l'affaire en l'état et je n'en suis pas très fière.

En 2015, quelques semaines avant ma mise à la retraite j'apprends avec soulagement que la CPAM de l'Essonne, son département d'habitation, reconnait définitivement son suicide comme Accident du travail. Avec le recul des années je me dis que j'ai sans doute manqué d'audace en ne faisant pas, au moins, un rapport article 40 à l'encontre de l'entreprise pour avoir contribué involontairement au suicide de son salarié.

Violence du leader mondial des fournisseurs de bases de données dans la mise en œuvre des décisions du groupe

Précédemment j'ai évoqué le cas de cette entreprise lorsque j'ai abordé la question de la révolution technologique et de ses potentiels dégâts sur les salariés.
J'y reviens ici car les caractéristiques du comportement de la direction à l'égard du personnel d'Antony relèvent, à mon avis, de la définition du harcèlement moral, à savoir :

- des agissements répétés visant à déstabiliser, humilier, déqualifier, dénigrer de nombreuses et nombreux salarié(e)s, de multiplier les contrôles tatillons comme les rapports à rendre,
-
- des actions visant à les faire plier et, s'ils résistent aux pressions, à détruire leur personnalité, leur estime de soi, et surtout annihiler chez eux toute capacité d'agir et de se défendre.

Les dépressions, évanouissements, malaises à l'annonce brutale du plan de licenciement collectif, les crises de larmes multiples et les longs arrêts de travail des personnes ciblées ne font même pas réfléchir la direction au caractère néfaste de la manière dont ils mènent leur projet. A se demander si certains de ces directeurs ne prendraient pas goût à cette maltraitance destructrice comme les pervers narcissiques dont parlent les psychiatres.

Résultat ? Une dégradation des conditions de travail d'une bonne partie des salariés, des atteintes portées à leur dignité, à leur santé physique et mentale aux effets souvent durables, même après le départ de l'entreprise, avec, pour certains, un avenir professionnel compromis.

N'arrivant pas à faire cesser une telle violence ni un tel mépris à l'égard du personnel, malgré les efforts conjugués des représentants du personnel, du médecin du travail, du contrôleur de la CRAMIF et de moi-même, j'ai rédigé un rapport « article 40 du code de procédure pénal » pour « mise en danger d'autrui. » sans grand espoir de résultat.

La directrice d'un foyer de femmes handicapées, sœur d'une congrégation religieuse, harcèle le personnel

A Bourg la Reine l'emprise de l'église catholique est frappante, établissements d'éducation de la maternelle au lycée et plusieurs instituts d'handicapés moteurs et psychiques. Un foyer accueille jusqu'à la fin de leur vie des personnes adultes handicapées sensorielles, sourdes, aveugles, parfois polyhandicapées qui sont prises en charge par l'aide sociale. Elles sont inaptes à tout travail avec un taux d'invalidité égal ou supérieur à 80 %.

Dans les années 2003 à 2006 où je m'y rends à plusieurs occasions, la plupart sont âgées de 70, 80 ans, certaines plus, avec une dégradation de leur santé qui rend plus difficile et surtout plus éreintant le travail du personnel.

Les instances représentatives du personnel

Une Délégation Unique du Personnel (DUP) et un CHSCT se réunissent régulièrement. Un peu plus de 60 salariés travaillent au foyer, certains à temps partiel.

Les plaintes recueillies en permanence

Des salariés prennent rendez-vous en permanence, d'abord individuellement puis à plusieurs. Elles se plaignent du comportement de la directrice à leur égard :

> « *Et c'est une religieuse de la congrégation catholique propriétaire de plusieurs établissements dans le sud de la Région parisienne dont ce foyer. Leur couvent se trouve dans le sud de la France* ! *La seule personne qui puisse encore lui faire entendre raison c'est la mère supérieure du couvent* »

J'ai déjà vue cette directrice en réunion de CHSCT, une femme carrée et plutôt forte, les cheveux courts, grande et massive, habillée toujours quelle que soit la saison, de vêtements longs couvrant ses bras, ses jambes, son cou, ses épaules, une religieuse en civil en quelque sorte. Elle m'a semblé autoritaire, tranchante mais je n'aurais pas imaginé qu'elle puisse traiter si mal ses salariés :

« *Elle se moque de notre aspect physique* » *confie* l'une

« Elle *lance sans arrêt des insultes, nabot, grande perche, gros cul* »

Une autre raconte :



« J'ai quand même le droit de m'habiller comme je veux hors du foyer du moment que j'enfile ma blouse au vestiaire !? »

Je réponds :

« Bien entendu »

« *Devant les autres elle m'a crié, très énervée et en colère : tu n'es qu'une petite pute. Je ne savais plus où me mettre »*

Une autre déclare :

« *Elle change sans arrêt nos horaires et nos affectations. Elle n'est jamais satisfaite : Elle n'arrête pas de nous insulter avec ses : débile, attardée mentale, abrutie, incapable, je me demande vraiment ce qui m'a pris de t'embaucher »*

Ou encore :

« *ton diplôme tu l'as trouvé dans une pochette surprise ou tu l'as volé quelque part ou c'est un faux ? qu'elle a lancé tout fort à une infirmière alors que j'étais à côté »*

Je leur conseille à toutes et tous de collectiviser leurs plaintes et de demander aux membres de la DUP de la soutenir et de la faire porter à la mère supérieure du couvent.

Réunion pour décider de l'action à mener

Je prends contact avec le secrétaire du CHSCT et celui de la DUP et nous convenons de nous rencontrer dans l'établissement pour réfléchir ensemble à l'action à mener. Je leur propose la participation du médecin du travail et du contrôleur de la CRAMIF et je me charge de les prévenir.

Ils sont tous les deux enchantés de cette proposition. A cette réunion tenue au local de la DUP, participent en plus des élus, trois salariées sans mandat.

« *Nous avons décidé de préparer une lettre collective destinée à la mère supérieure du couvent pour lui demander d'intervenir afin de rétablir des conditions normales de travail »* commence le secrétaire de la DUP

Une non élue ajoute :

« Il va falloir faire signer la lettre en respectant la plus grande confidentialité. Nous ne voulons pas que la directrice l'apprenne avant sa mère supérieure »

En fin de réunion nous convenons qu'elles nous enverrons la lettre-pétition dès qu'elle sera rédigée, finalisée et signée afin que nous puissions contacter directement ladite supérieure du couvent. Tout se passe comme prévu.

Réunion avec la mère supérieure, La directrice du foyer, le contrôleur de la CRAMIF, la Médecin du travail, les élus DUP et membres du CHSCT et des salariés sans mandat

J'appréhende un peu la manière dont elle va se dérouler, cette réunion présentée comme une réunion de conciliation et d'apaisement par la mère supérieure qui nous a invités à y participer. Mais cette approche est peut-être naturelle et normale pour une religieuse.

Finalement ça se passe plutôt bien.

Les choses sont dites par les élus et les 3 salariés non élus présents. Ils restent calmes et s'expliquent avec clarté :

« *Le comportement de la directrice à l'égard des salariés, son mépris, ses injures, sapent le moral des troupes et est directement responsable des arrêts de travail de ceux qui n'en peuvent plus. Cela pèse sur la qualité de notre travail* » expose la secrétaire du CHSCT

Je ne vais pas raconter en détails le déroulement de la discussion. La mère supérieure n'a pas tourné autour du pot, disant que toutes et tous ont droit au respect et que la directrice du foyer a bien compris qu'elle doit changer de comportement pour ne blesser personne. La directrice, restée le nez baissé presque tout le temps, ne dit rien. Elle ne se défends pas, elle ne se met pas en colère mais elle ne s'excuse pas non plus. Je suppose qu'avant la réunion la mère supérieure a pris le temps de discuter avec elle.
A la réunion du CHSCT qui se tient près de trois mois après, à laquelle j'assiste, la secrétaire en profite pour me glisser :

« *Elle s'est calmée depuis la réunion avec la mère supérieure. Pour être sûre, sans doute, de ne pas déraper, elle reste dans son bureau la plupart du temps. Ça nous repose* »

Une informaticienne « trop compétente » harcelée par ses collègues masculins

Entretien avec la plaignante en permanence

A pris rendez-vous à l'une de mes permanences une femme qui se dit harcelée par son supérieur et ses collègues masculins. Au premier abord elle me parait jeune, mince, habillée de vêtements sombres, les cheveux longs, bruns coiffés en chignon, timide.

« *Mon médecin m'a arrêtée pour un mois mais je pense que je ne pourrai plus retourner au travail* » commence-t-elle



« Asseyez-*vous et expliquez-moi ce qui vous arrive et ce que vous attendez de moi* »

« *Je suis sortie première de mon école en informatique et 4 mois après j'ai été embauchée chez Apitech à Antony. J'ai intégré directement le service informatique. Son rôle est de construire l'architecture informatique de l'entreprise et de l'adapter sans cesse à ses nouveaux besoins. Nous étions 7 ingénieurs dont le responsable de service* »

Je lui demande :

« *Qu'est-ce qui n'a pas marché ? »*

« J'étais la seule femme. On m'a dit que le responsable, impressionné par mon CV, pourtant court, avait appuyé ma candidature. Mais rapidement ça a mal tourné. Il était tout le temps sur mon dos, me demandait de réaliser des objectifs hors de portée pour me faire échouer et pouvoir ainsi m'humilier et me rabaisser, multipliait les injonctions paradoxales »

J'essaie d'organiser notre conversation :

« Essayez d'être la plus factuelle possible, en mettant pour l'instant de côté les interprétations »

« D'accord. Quand ils ont vu comment il me traitait, les autres ingénieurs du service sont devenus de plus en plus odieux, je mangeais seule au restaurant d'entreprise, ils multipliaient les réflexions sexistes, se moquaient de mon aspect physique, de ma voix, faisaient tout pour me déstabiliser et m'humilier.

J'ai fini par me sentir moins que rien. Je ne dormais plus, je me suis assommée de médicaments, euphorisants, calmants. Et maintenant je suis arrêtée pour maladie.
J'ai appelé mon Délégué syndical CFDT qui m'a conseillé d'aller vous voir. »

Je propose :

« Qu'est-ce que vous souhaitez ? Si vous en êtes d'accord, écrivez-moi pour officialiser votre plainte et me relever de mon obligation de confidentialité. Je ferai une enquête dans l'entreprise. Si vous ne voulez pas y retourner je pourrais obtenir une rupture du contrat du fait de l'employeur avec paiement d'une forte indemnité pour compenser les dommages subis. »

Elle confirme sur une feuille de papier sa demande d'intervention et s'en va un peu rassérénée.

Enquête dans l'entreprise

Je prends rendez-vous avec le DRH que je connais des réunions de CHSCT auxquelles j'ai pu assister et je l'estime plutôt ouvert.

J'aborde directement l'objet de ma visite :

« Avez-vous conscience qu'il y existe un problème grave au service informatique qui a abouti à l'éviction de la seule femme du service ?»

« Je le sais et ne me l'explique pas. Après votre coup de fil j'ai contacté le responsable qui m'a paru désolé. J'ai prévu, si vous en êtes d'accord de vous attribuer un bureau où vous pourrez le rencontrer tout à l'heure en toute confidentialité.
Je précise que j'ai personnellement favorisé le recrutement de cette jeune informaticienne, particulièrement douée. Et je pensais positive l'arrivée d'une femme dans un milieu d'hommes jeunes. C'était la meilleure de tous en informatique.
J'appelle le responsable pour qu'il nous rejoigne ? »

Je lui propose une autre idée :

« *Je préfère aller le chercher au service informatique. Je ne crois pas y être déjà passé et je souhaite voir la configuration des lieux qui peut influer sur le ressenti des personnes »*
« Très bien , je vais vous y faire accompagner par quelqu'un du service » répond-t-il

Le service informatique

Le service informatique se trouve au rez-de-chaussée, en coin de bâtiment avec des fenêtres donnant sur l'extérieur sur deux côtés de la plate-forme et des rideaux métalliques pour protéger les ordinateurs de la lumière du soleil.

Les postes de travail sont regroupés au centre de la pièce. Sur une grande table, avec des séparations transparentes délimitant l'espace attribué à chacun, beaucoup d'ordinateurs, 3 au moins par personne. Pour le moment ils sont trois à y travailler.

Sur le côté un bureau individuel, celui du responsable, qui visiblement m'attend.

Entretien avec le chef du service informatique

Je le rejoins, me présente et nous nous dirigeons vers le bureau qui nous a été attribué pour discuter.
A peine sommes-nous assis qu'il prend la parole :

> « *J'ai appris que Clémence m'accuse de harcèlement à son égard. Elle ne m'a jamais parlé de ça et je tombe des nues !*
> *C'est vrai que j'exigeais beaucoup d'elle, mais c'était justement parce que j'étais sûr qu'elle y arriverait. C'était pour la pousser, l'aider à se dépasser. C'est une informaticienne brillante, très intelligente*. »

J'interviens :

> « *Elle vous accuse quand même d'avoir cherché à l'humilier, à la rabaisser en lui demandant de réaliser des tâches qu'elle ne pourrait pas réussir. »*

Il n'a pas l'air à l'aise dans ses baskets et répond au bord des larmes :

> *« Je ne me suis pas rendu compte de l'effet de mes remarques, je vous assure. Je suis navré si c'est pour cela qu'elle est arrêtée en maladie*. »

Il a l'air sincère. Je lui demande :

> *« Vous ne vous êtes pas rendu compte non plus qu'elle se faisait maltraitée par ses collègues ? »*

> *« J'ai bien entendu quelques remarques idiotes, sexistes, mais je savais que c'était surtout par jalousie parce qu'ils étaient malades de voir une femme réussir mieux qu'eux. Du coup j'ai laissé passer, sans réaliser que, seule femme dans un service d'hommes, elle pouvait vivre cela très mal.*
> *Qu'est-ce que je peux faire pour rattraper le coup ?*

> « *Ce n'est pas à moi de vous répondre. Déjà vous excuser, si elle accepte de vous rencontrer, mais je ne suis pas sûre qu'elle le voudra. Vous pouvez aussi lui écrire. Vous devrez aussi réunir votre équipe pour leur expliquer l'ignominie de leur comportement et les avertir que vous ne tolèrerez plus une seule remarque désobligeante à l'égard d'une ou d'un collègue.*
> *Si elle ne veut pas revenir, ce qui est prévisible, il faudra que l'entreprise la dédommage de ce qu'elle a subi et dont elle a beaucoup de mal à se remettre »*

Sur ces mots nous nous quittons.

Comme je m'y attendais Clémence a préféré se faire licencier avec une confortable indemnité de rupture plutôt que de tenter un retour incertain dans l'entreprise.
J'espère qu'elle s'est rapidement rétablie et qu'elle a trouvé un environnement de travail qui lui permette de travailler sereinement et de déployer tout le potentiel dont elle était capable.

D'après moi, le harcèlement moral a été, dans le cas présent, avant tout, un moyen d'empêcher l'entrée et la réussite de femmes sur des postes jalousement confisqués jusque là par les hommes.

Deux représentants du personnel accusés de harcèlement sexuel dans une société de fabrication de compteurs d'eau

Entreprise familiale de fabrication de compteurs d'eau, déjà évoquée précédemment, elle est née à la fin du 19ème siècle. Installée à Boulogne (92) elle déménage au Plessis Robinson pour des locaux plus vastes en 1996.



Elle a compté dans son époque la plus glorieuse jusqu'à 120 salariés. Des difficultés de produit, trop perfectionné, trop cher face à la concurrence sur le marché européen, l'ont amenée à se réorganiser et à centrer sa production sur le marché américain.
Après le décès du père, le fils aîné, resté seul à bord, transformera la société en SARL, en 2001, dont il est devenu le gérant.

Accompagnement des institutions représentatives

De 1997 à 2005 je suis de près le fonctionnement des institutions représentatives. Certains élus, dès blocage dans le fonctionnement du CE ou du CHSCT prennent rendez-vous avec moi. J'interviens, par courrier ou en me rendant dans l'entreprise, sur un tas de questions, la formation professionnelle, le budget du CE, la négociation collective, le droit syndical, la procédure à respecter en cas de licenciement collectif, les droits à enquête du CHSCT et bien d'autres encore.
Selon les cas, j'écris aux élus avec copie au gérant ou au gérant avec copie aux élus.
J'observe avec plaisir comment, année après année, mes interlocuteurs, grâce aux formations suivies et à nos discussions, renforcent leurs capacités d'analyse et d'intervention.

Demande d'autorisation de licenciement de deux élus pour harcèlement sexuel

Tel n'est pas mon effroi quand je reçois courant septembre 1999 une demande d'autorisation de licenciement pour harcèlement sexuel de deux représentants du personnel parmi ceux que je rencontre le plus souvent pour traiter avec eux les problèmes collectifs de leur entreprise.

La direction les accuse d'attouchements sur seins et fesses de femmes ouvrières de l'atelier et d'accompagner leurs actes de propos graveleux. A l'appui de ces accusations elle cite trois témoignages directs et me propose de les entendre.

Je propose à Sophie de faire l'enquête avec moi. Je suis consciente que je ne peux pas exclure a priori le fait que les accusations puissent être fondées mais je compte faire l'enquête sérieusement.
Je suppose, avant même de la commencer, qu'elle nécessitera d'entendre, non seulement les témoins à charge de l'employeur mais aussi toutes celles et ceux que les élus me demanderont d'entendre à décharge.

L'enquête contradictoire dans l'entreprise débute

Nous convoquons l'enquête contradictoire dans l'entreprise où nous rencontrons, toutes deux, d'abord Le DRH, M. Falorer qui nous présente les témoignages écrits des trois ouvrières de l'atelier.
De prime abord je lui demande :

> *« Pour l'enquête, qui risque d'être longue et complexe, je vous prie de bien vouloir nous trouver une petite salle, assez isolée pour assurer la confidentialité des propos qui y seront échangés, et dans laquelle nous pourrons nous rendre sans formalité chaque fois que ce sera nécessaire.* »

Il n'a pas l'air très content mais ne peut pas s'y opposer :

> « *Je vais voir ce que je peux faire* »

Nous rencontrons ensuite, assistés par un autre titulaire du CE, les deux représentants incriminés, offusqués par les accusations portées contre eux et visiblement très en colère. Ils sont tous les deux techniciens, assez jeunes, d'assez belle prestance.



« *Ce DRH veut notre peau, c'est clair ! mais la méthode employée, nous accuser d'attouchements sexuels imposés à des ouvrières est un affront innommable, sans la moindre part de vérité* » nous dit celui que nous connaissons le mieux.

Nous leur demandons la liste des personnes qu'ils souhaitent que nous entendions.
Ils nous la promettent pour le lendemain matin.

Nous avons consacré beaucoup de temps à cette enquête, huit semaines, à raison de trois demi-journées par semaine au moins, avons entendu 35 à 40 personnes, revu certaines et certains à plusieurs reprises jusqu'au coup de théâtre final.

Rétractation de deux des accusatrices

Deux des trois accusatrices demandent à me rencontrer à mon bureau d'inspection du travail et avouent s'être fait manipulées par leur DRH qui a multiplié menaces et promesses jusqu'à obtenir d'elles les dénonciations qu'il convoitait.

> « *Cela fait des jours que nous voulions revenir sur nos déclarations mais nous ne savions pas comment faire. En plus nous craignons les réactions de la direction »*

A partir de cette rétractation nous réentendons les ouvrières prétendument agressées sexuellement. L'affaire se dégonfle comme une baudruche.

> *« Il arrive à ces deux représentants du personnel de s'arrêter devant le poste de travail de l'une ou de l'autre pour échanger quelques mots mais rien de plus* » avouent-elles.

Elles accusent le DRH d'avoir monté une cabale pour se débarrasser d'élus qui lui mettent sans arrêt des bâtons dans les roues.
Je prends ma décision de refus du licenciement des deux élus pour faits infondés, cabale, manipulations et manœuvres du DRH pour se débarrasser de représentants du personnel.
Dès réception le patron me demande de bien vouloir le recevoir à mon bureau accompagné de son avocat.

> « *Je ne ferai pas appel de votre décision. Je faisais toute confiance à ce DRH en poste depuis moins de deux ans et je me suis bien trompé.*
> *Nous ne sommes souvent pas d'accord en réunion de CE avec certains des représentant du personnel mais je n'ai jamais demandé de procéder à des cabales, magouilles, mensonges, coups montés tels que ceux fomentés par Mr Falorer que je vais licencier. J'ai déjà commencé à rechercher un nouveau DRH »*

Digression : la vie et l'histoire de cette entreprise

Deux mois d'investigations en binôme, une quarantaine de salariés rencontrés, surtout des femmes ouvrières, certaines suffisamment anciennes pour avoir travaillé dans l'établissement de Boulogne Billancourt (92100).

Les confidences obtenues, une fois la confiance acquise, nous ont sidérées !
Peut-être n'attendent-elles que nos questions pour confier des secrets dont elles ne parlent même plus entre elles mais qui leur pèsent.

Le droit de cuissage du père quand l'entreprise était à Boulogne Billancourt



Le vieux patron décédé depuis deux ans au moment de notre enquête, quand l'entreprise se trouvait à Boulogne Billancourt, couchait avec presque toutes les jeunettes, au temps où il avait encore de l'énergie et une certaine allure.

L'usine était en plein centre-ville et beaucoup d'ouvrières habitaient à proximité. A l'heure du déjeuner, parfois largement dépassée, il les emmenait à leur domicile, souvent désert pour celles qui étaient mariées ou en couple, parce que le conjoint travaillait loin et que les enfants étaient à la crèche ou à l'école. Puis il passait à la suivante. Plusieurs nous ont raconté cette même histoire.
Preuve que le droit de cuissage restait bien vivace à l'orée de XXI ème siècle dans cette entreprise familiale.

La mort au rat pour le chef d'atelier

Les filles racontent aussi, et là encore, plusieurs narrant la même histoire, j'ai tendance à les croire, une tentative de se débarrasser d'un chef d'atelier vraiment épouvantable, harceleur et « méchant ».
Il leur demandait toujours plus, leur imposait des heures supplémentaires, n'était jamais content de la qualité de leur travail. Alors, à plusieurs, elles se sont défendues, avec les moyens du bord. Dans la conversation la confidence arrive sans crier gare à plusieurs reprises.

Elles lui ont servi un café noir qui contenait de la mort aux rats.

> « *Vous saviez qu'il risquait d'en mourir* ? *C'était de la mort aux rats avec de l'arsenic dedans ?* »

Demande Sophie

> « *Nous n'en avons pas mis beaucoup, pour qu'il accepte de boire toute sa tasse et parce que nous voulions seulement le mettre hors circuit pendant un moment mais pas le tuer »* répondent-elles

Il a quand même passé plus d'une semaine à l'hôpital, eu un lavage d'estomac et en a finalement réchappé. Au bout d'un mois il reprenait son poste.

Je leur demande :

> « *Il n'a même pas porté plainte contre X ? Ils ont dû lui dire à l'hôpital qu'il avait été empoisonné à l'arsenic* ? »

« *Non, il a fait comme si de rien n'était mais il s'est calmé comme s'il avait compris le message* » confie l'une d'elles.

Incroyable mais vrai !

Une démonstration de la violence dans l'entreprise, celle de l'exploitation mais aussi celle de la riposte parfois désordonnée et inattendue des personnes exploitées. Voilà ce que j'en ai pensé et je n'ai pas changé d'avis.

Manipuler avec prudence la notion de « harcèlement »



Le harcèlement moral détruit les personnes, leurs moyens de se défendre, l'image qu'elles ont d'elles-mêmes et toute la personnalité qu'elles ont mis des années à construire. Certains, qu'on appelle « les pervers narcissiques » s'éclatent, prenant plaisir à humilier, dégrader, faire pleurer, faire craquer leurs victimes.
C'est indiscutable.

Mais j'ai toujours trouvé et je trouve encore aujourd'hui le terme de « harcèlement » réducteur et responsable en partie de l'individualisation des problèmes collectifs.
Il écrase les véritables motifs de la maltraitance, économique s'il s'agit de faire accepter les réorganisations et les licenciements, anti-femmes pour les empêcher d'accéder à des postes jalousement réservés aux hommes, anti jeunes vis-à-vis des apprentis, auxquels sont inculquées, parfois avec violence, les valeurs de la famille patriarcale : obéissance, soumission, exécution sans broncher du travail donné.

Mais la problématique du « harcèlement » en entreprise ouvre de nouvelles perspectives de contrôle

Depuis que harcèlement moral et harcèlement sexuel sont inscrits et définis au code du travail et que l'inspection du travail est désignée par le ministère comme l'interlocuteur naturel des personnes harcelées, le développement des enquêtes sur ces thèmes nous a permis d'entrer par la grande porte sur des questions qui nous étaient jusques là interdites.

Est devenu possible, avec ou sans l'aide des rapports d'expert mandaté par CHSCT ou CE, de procéder à l'analyse des modes d'organisation et de fonctionnement des services dont certains peuvent être destructeurs pour des personnes ciblées.

VI- Complexité de certains contrôles

Salariés se disant lésés par mon action

Ambulances de Châtenay-Malabry

Lors d'un contrôle dans cette société, à l'examen des feuilles de route des 60 ambulanciers présents à l'effectif en mars 2011, je constate qu'apparaissent souvent des dépassements des 48 heures hebdomadaires et des 10 heures quotidiennes réglementaires.

Cependant, dans cette société l'employeur n'applique pas l'accord cadre de la branche professionnelle qui fixe à 86% de l'amplitude quotidienne la durée du temps de travail à prendre en compte.



Il considère toutes les heures comprises dans l'amplitude quotidienne comme temps de travail et les rémunère en tant que telles, y compris avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le nombre d'heures à prendre en compte pourrait être diminué si la règle des 86% était respectée et je suis bien consciente que les salariés ne sont pas perdants dans cet arrangement avec leur patron. Si l'accord cadre professionnel était appliqué, il engendrerait une diminution de leurs revenus.

Plusieurs ambulanciers prennent rendez-vous à une permanence à mon bureau.
Et attaquent d'emblée :

> *« Notre patron nous a annoncé que vous l'obligez à ne nous payer que 86% de l'horaire effectué chaque jour. Est-ce vrai* ? »

Je leur réponds

> « *Ce n'est pas vraiment ça. Je lui ai dit qu'il ne doit pas vous laisser dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine, c'est tout. C'est lui qui en a conclu qu'il allait désormais appliquer l'accord cadre qui l'autorise à ne compter que 86% du temps passé chaque jour à disposition de l'employeur comme durée de temps de travail à rémunérer.* »

> *« Alors nous allons gagner moins ?* » s'inquiètent-ils

Je suis bien obligée de répondre :

« *C'est possible* »

Je suis quand même bien embêtée.

Les sages-femmes d'un établissement de santé de Châtenay Malabry

Courant 2008, lors d'un contrôle effectué dans un établissement privé de santé à Châtenay-Malabry comptant un gros service de maternité je réalise, à l'examen des feuilles d'heures et des bulletins de salaire que les 6 sages-femmes travaillent selon un rythme tout à fait spécifique. La directrice de l'établissement m'explique :

> *« Le travail des sages-femmes est organisé de façon à assurer la présence d'une d'entre elles au moins à tout moment du jour, de la nuit, des week-end, des jours fériés et pendant la période des congés. Organisation complexe d'alternance de périodes intenses de travail et de périodes de repos permettant la récupération de ses forces et capacités*. »

La compréhension des plannings de travail qu'elle me présente n'est pas aisée.

Chaque sage-femme suit un horaire particulier. Deux d'entre elles travaillent toujours de nuit en alternant une semaine courte de 2 nuits de 14 heures et la suivante de 3 nuits de 13 heures. Les autres alternent toutes les 2 semaines le travail de jour et le travail de nuit.
Chaque quinzaine elles travaillent 2 jours de 14 heures une semaine et 3 jours de 13 heures la semaine suivante. Quand elles sont en travail de nuit elles alternent également semaine courte de 2 nuits et semaine longue de 3 nuits, la durée de chaque nuit étant de 12h ou 13h.
Après un calcul rapide, il me semble qu'elles n'atteignent pas 35h en moyenne par semaine. Je demande :

« *Elles sont toutes à temps plein* »



« Oui » répond elle
« Comme vous pouvez voir, la programmation des horaires des sages-femmes couvre les week-end, les jours fériés et la période des congés. C'est comme cela qu'elles font toutes leurs 35 heures en moyenne annuelle. »

Une telle organisation du temps de travail n'est prévue ni par la loi qui limite à 10 h par jour la durée quotidienne autorisée, ni par la convention collective des établissements de santé privés qui autorise 12 heures par semaine par accord d'entreprise. D'ailleurs cet établissement de santé appartient à une chaîne où un tel accord a été signé.
Je quitte les lieux sur ces mots :

« *Vous allez devoir réviser vos plannings. Vous ne devrez jamais dépasser les 12 heures autorisées par votre accord. J'attends votre retour* »

Elle s'engage à faire son possible mais m'avertit :

« *Elles ne vont pas être contentes. Ça risque d'être compliqué de leur faire accepter ces changements »*

Protestation des sages-femmes contre mon action

Le jeudi après-midi de la semaine suivante je tiens ma permanence quand je vois arriver dans mon bureau 4 femmes assez énervées. Je pars chercher deux chaises supplémentaires pour qu'elles puissent s'assoir et j'en profite pour consulter le cahier des rendez-vous. Les sages-femmes de l'établissement de Châtenay Malabry ont effectivement pris un rendez-vous collectif à 15 heures.

A peine suis-je assise que celle qui me semble la plus jeune attaque :

« *Qu'est-ce que vous avez fait ? Est-il vrai que c'est vous qui obligez la direction à changer nos horaires* ? »

Sa copine, une petite rousse, plus calme, embraye :

« La directrice veut nous faire revenir au moins 4 jours ou 4 nuits par semaine pour 12 heures à chaque fois. Nous habitons loin, moi je viens d'Aubervilliers. Je ne peux pas faire Aubervilliers-Châtenay-Malabry, Châtenay-Malabry- Aubervilliers 4 fois dans la même semaine. C'est trop crevant. Je vais devoir démissionner »

La troisième me tend un papier :

« Nous sommes venues à quatre mais nous vous avons fait une lettre, signée par les six sages-femmes pour vous demander de nous ficher la paix et de ne pas vous mêlez de nos horaires. On a eu du mal à nous mettre d'accord et maintenant vous allez tout mettre par terre »

Je ne sais pas trop quoi dire. 14 h ou 13h par journée ou par nuit de travail ça me parait vraiment trop surtout que certains jours ou certaines nuits toutes ces heures sont effectivement travaillées. Je voulais juste protéger leur santé. Mais si elles sont toutes les six d'accord je me vois mal aller contre.

Je leur ai dit que j'allais réfléchir et j'ai laissé tomber.

L'inventivité de certains employeurs pour gruger les caisses sociales

Pendant plus de deux ans nous recevons à nos permanences des salariés d'une société fabriquant des affiches de grande taille. J'ai précédemment évoqué cette même société où la patronne s'est rendue coupable d'abus de la vulnérabilité d'un salarié extracommunautaire. Ils l'accusent maintenant de harcèlement, certains employant même le terme de maltraitance.

Au détour d'un entretien j'entends :

« *Elle nous paie les heures supplémentaires en chèques cadeaux* »

Je demande :

« *Vous pouvez préciser ? vous avez des preuves de cette pratique ?*

J'obtiens un jour cette précision :

« *Ce sont des chèques cadeaux « carrefour* ».

Lors d'un premier contrôle fin 2011 dans les locaux de l'entreprise, en compagnie du contrôleur de la CRAMIF, nous rencontrons l'employeuse qui nous déclare spontanément :

> « *Pour pallier à la surcharge de travail et pour remplacer certains salariés démissionnaires ou licenciés j'ai recours de temps en temps au personnel de ma société espagnole. Ils viennent à Antony renforcer nos équipes* »

Lors d'un second contrôle courant 2012 Samia, contrôleur du travail en charge d'Antony monte à l'étage où se trouvent les bureaux. Elle compte examiner les bulletins de salaire et les relevés des horaires effectués par les salariés d'Antony cherchant réponse à nos questions concernant le paiement des heures supplémentaires. Elle est reçue par la responsable administrative, la patronne étant ailleurs comme cela lui arrive si souvent.

Son interlocutrice précise :

> « *Une vingtaine de personnes travaillent à Antony mais la patronne possède également une autre imprimerie qui fabrique les mêmes produits en Espagne et une structure commerciale au Portugal. C'est pourquoi elle n'est pas souvent là car elle navigue entre ses trois sociétés qu'elle dirige en personne et directement*. »

A l'examen des bulletins de salaire et des feuilles d'heures ma collègue ne trouve pas la moindre mention de chèques cadeaux ni le moindre indice révélant leur existence. Conscientes de ne pas pouvoir y arriver seules, je contacte par courrier et téléphone l'URSSAF et le service des impôts.
Très intéressés par cette affaire transnationale entre pays de l'Union Européenne, ils diligentent plusieurs contrôles de la comptabilité de l'entreprise et de tous les documents administratifs.
Sans grand résultat.

Des courriers recommandés envoyés à l'employeur me reviennent « non réclamés » Lorsque j'arrive enfin à la joindre sur son téléphone portable en décembre 2012 et lui demande de m'indiquer son adresse personnelle et de me transmettre copie de sa carte d'identité, elle me répond sans vergogne :

> « *Désolée mais je n'ai d'adresse personnelle qu'en Espagne et quand je suis en France je dors souvent dans les locaux de l'entreprise car moi, Madame, je travaille 24h sur 24 et 7 jours sur 7 mais vous ne pouvez même pas imaginer mes responsabilités ! »*

Elle s'énerve, s'emporte :

> « *Je perds mon temps à vous répondre. J'ai tant de choses à faire…* » Et elle me raccroche au nez.

Je commence à en avoir assez de ce jeu entre chat et souris où je me demande qui de nous deux est le chat et qui est la souris ? Il est clair qu'elle se fiche complètement de l'inspectrice du travail.
Heureusement l'enquête continue.

Un salarié se décide à m'envoyer la copie des chèques cadeaux « carrefour » qu'il a reçu pendant un an et me donne l'autorisation d'en faire usage et de les transmettre à qui de droit.

L'URSSAF et les impôts ayant à leur disposition, pour réprimer de tels dénis de justice et de telles infractions, des moyens sans commune mesures avec ceux de l'inspection du travail, tellement plus faibles, je n'hésite pas à leur communiquer toutes mes informations en leur demandant d'en faire ce qu'ils pourront. Nous convenons de nous informer mutuellement de tout nouvel élément intéressant.

En retour, le contrôleur des impôts qui suit le dossier m'autorise à transmettre ses coordonnées aux salariés qui souhaiteraient le contacter.

Il a fallu l'audition de la patronne par le contrôleur du travail en charge d'Antony en compagnie du contrôleur de l'URSSAF et le contrôle fiscal opéré par l'inspecteur des impôts à partir de l'automne 2011 pour que l'employeur finisse par reconnaître avoir recouru jusqu'en 2013 à la distribution de bons d'achat en lieu et place du paiement des heures supplémentaires, reconnaissant ainsi l'obstacle à notre contrôle de la durée du temps de travail effectif et du montant réel des salaires payés.

Un ou deux ans après, un coup de téléphone du contrôleur de l'URSSAF nous annonce que son service a décidé un redressement faramineux à l'encontre de cette entreprise.
Je ne me rappelle plus le nombre de 0 contenu dans la somme annoncée. Je me souviens seulement de notre surprise et à quel point cette information nous a comblées d'aise.

Quant au Procès-Verbal pour obstacle à nos fonctions que nous avons dressé et signé conjointement, Samia et moi ou à celui dressé en 2013 contre cette même société pour abus de

la situation de vulnérabilité et de dépendance d'un salarié extra communautaire dépourvu d'autorisation de travail évoqué précédemment, aucune nouvelle.

L'inversion de la hiérarchie des normes a commencé subrepticement Le vice se cache dans le détail de certains textes

Une Société de prévention et sécurité installée à Antony emploie une centaine de salariés de nationalités diverses et variées. Elle a pour principaux clients les grandes surfaces alentour.



Cette société n'avait jusqu'à présent aucune institution représentative du personnel, ni DP, ni CE ni CHSCT. Quant à moi je n'avais aucun relai dans l'entreprise.
Pourtant des salariés reçus en permanence dans nos bureaux, se plaignent régulièrement des horaires qui changent tout le temps au dernier moment, des heures supplémentaires pas toujours payées, des conditions d'accueil sur les lieux de travail, WC, vestiaires, conditions pour prendre leurs repas, trop souvent déplorables.
J'ai essayé d'en encourager certains à contacter un syndicat et à demander l'organisation d'élection professionnelles, jusque-là sans résultat.

Un Délégué syndical CGT qui signe un accord négatif pour le personnel

Quand j'apprends qu'un ancien de l'entreprise, que j'ai plusieurs fois rencontré en permanence, est désigné Délégué Syndical par le syndicat de branche CGT je suis contente :
Enfin !
Mon effarement est de taille quand j'apprends que ce délégué Syndical vient de signer un accord d'entreprise qui fixe à 10% en plus de l'heure normale le taux de majoration de l'heure supplémentaire.

Mais prévu par la loi

J'ouvre, par acquit de conscience, mon code du travail pour vérifier, car on ne sait jamais où se loge le traquenard et je réalise qu'au 2ème alinéa du texte fixant le taux de majoration de l'heure supplémentaire à 25% il est prévu la possibilité de le réduire à 10% si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Les dispositions de la convention collective des entreprises du secteur de la sécurité et de la prévention ne le prévoient pas et la société concernée n'appartient pas à un groupe susceptible d'avoir signé un accord en ce sens.

Le Délégué syndical CGT a accepté de signer l'accord proposé par le patron, sans demander l'avis de son syndicat. Il n'a même pas essayé de me contacter pour me demander conseil alors que nous nous connaissons depuis plusieurs années.

Quelques jours plus tard, je le rencontre par hasard dans une des rues d'Antony. Je l'interpelle :

> « *Bonjour, qu'est-ce qui vous a pris de signer avec votre employeur un accord défavorable aux salariés puisqu'ils ne toucheront que 10% en plus par heure supplémentaire au lieu des 25% ?* »

Il se défend :

> « *J'ai été obligé de signer car le patron insistait beaucoup. Il m'a expliqué que ses concurrents sont passés à 10% et que nous allions perdre des clients car nos prix sont trop hauts en partie à cause du paiement des heures supplémentaires, surtout que vous insistez pour qu'elles soient payées régulièrement.* »

Déçue, mécontente, je réalise que ni l'union locale CGT d'Antony, animée par 2 ou 3 militants retraités qui font ce qu'ils peuvent, ni le syndicat de la branche « prévention et sécurité » n'ont fait bénéficier ce nouveau DS sans aucune expérience syndicale ni de la formation ni de l'aide nécessaires pour qu'il puisse exercer son mandat.

Quelle est l'utilité de désigner des représentants dans les entreprises s'ils font n'importe quoi et ne sont pas armés pour tenir tête au patron ?

Les détachements transnationaux

Je n'ai pas attendu d'être à l'Inspection du travail pour m'intéresser ou plutôt me passionner pour la question des travailleurs détachés, un de nos sujets de discussion, parfois houleuse, lorsque je travaillais encore en microélectronique à la Cit-Alcatel.

Quand je disais :

> « *En Europe les capitaux circulent librement, les citoyens des pays de l'UE circulent librement. Vous ne trouvez pas normal que des entreprises d'Europe puissent passer des contrats avec des clients d'un autre pays de l'Union et que, pour exécuter ce contrat, ils envoient du personnel recruté dans leur pays d'origine ?*

Bien sûr, pendant qu'ils travaillent en France ils devraient bénéficier des mêmes droits que les salariés d'une entreprise française »

Certaines répliquaient aussitôt

« *Tu rigoles ? Avec tes bons sentiments c'est la catastrophe annoncée ! Il y a déjà plein de licenciements économiques en France, des boîtes qui ferment et tu voudrais que des entreprises irlandaises ou italiennes viennent travailler chez nous et, pour couronner le tout, avec du personnel de chez eux alors qu'il y a déjà plein de chômeurs qui ne trouvent pas de travail* »

Quelle était la situation dans les années 80 et 90 ? Au nom des grands principes européens de libre circulation, une entreprise d'un Etat membre peut détacher temporairement des travailleurs dans un autre Etat membre pour la réalisation d'un certain travail.

Mais que se passe-t-il pour les salariés détachés ?

La directive européenne de 1996 sur le détachement

La soif des opérateurs pour un gain maximum entraîne des dérives si scandaleuses que la directive européenne de 1996 finit par décider, après moult tractations, que les travailleurs détachés bénéficieront des droits sociaux en vigueur dans l'État où est réalisée l'activité détachée en matière de salaire minimum, période maximale de travail et minimale de repos, congés payés, santé et sécurité...).


21. 1. 97 FR Journal officiel des Communautés européennes N° L 18/1

DIRECTIVE 96/71/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 16 décembre 1996

concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Par contre les travailleurs détachés restent affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine. Or, selon les chiffres du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS), en 2011, le taux moyen des cotisations patronales pour un salarié non cadre était de 38,90 % en France, 24,6 % en Espagne, 18,81 % en Pologne, 12,31 % au Luxembourg, 8,5 % en Irlande et 6,3 % à Chypre.
Dans l'activité du bâtiment, où les charges sur le salaire atteignent jusqu'à 50 %, une différence de 32 % entre les coûts sociaux français et chypriotes explique un écart final de près de 16 %.
Dans ces conditions, l'intérêt des employeurs des industries de main-d'œuvre à opérer avec de la main-d'œuvre détachée est évident. Malgré les dispositions positives de la directive de 1996, profitant de ses imprécisions et de ses manques, les cabinets juridiques d'entreprise ont rivalisé d'inventivité pour que le détachement de personnel reste largement profitable.

Les obstacles à un contrôle efficace des opérations de détachement

De façon générale la première difficulté pour obtenir des résultats c'est d'abord la tour de Babel des langues. Au cours de l'enquête, quand on essaie d'entendre les salariés détachés, quand on tente de déchiffrer et de comprendre leur contrat de travail et leurs bulletins de salaire, et parfois ils sont en cyrillique ou en grec, c'est souvent l'échec.

De plus je suis nulle en langue étrangère, n'ai étudié que l'allemand, le latin et le grec ancien dans la perspective d'entrer un jour à l'école des Chartes et l'anglais international me fait cruellement défaut dans ce type de contrôle.

Plus pénalisant encore, nous subissons la lenteur des échanges opérés avec les services d'inspection du travail des pays d'origine. Les effectuer dans des temps décents permettrait seul de construire de véritables collaborations.

Je ne vais évoquer ici que quelques investigations sur des prestations transnationales :

- une intervention directe d'une entreprise étrangère,
- des prestations sur des chantiers du bâtiment
- d'autres intragroupe, entre sociétés établies dans plusieurs pays de l'UE appartenant à un même groupe.

Il y en a eu pas mal d'autres, plus ou moins amorcés mais non aboutis.

Commercial français vivant en France sous contrat de travail luxembourgeois

Courant 2009 je reçois en « permanence » tenue en mon bureau un cadre commercial français qui m'annonce vouloir dénoncer les agissements de son employeur. Cet homme d'une quarantaine d'années parait ulcéré :

> « *J'ai signé en février 2008 un contrat de travail avec une entreprise de droit luxembourgeois immatriculée au Luxembourg. J'habite en France et j'ai été recruté comme commercial intervenant sur l'ensemble du territoire français. J'étais, à ma connaissance, le seul salarié de l'entreprise en France. Cette entreprise emploie, d'après mes informations, une cinquantaine de cadres commerciaux ».*

Il sort de sa sacoche le contrat qu'il a signé : Il est rédigé en français. Y est spécifié que le droit français sera appliqué dans son intégralité, Cde NAF 4690Z, convention collective du commerce de gros de l'ameublement, salaire cadre, cotisations sociales, caisse de retraite, Assedic etc. et précise comme lieu de travail la France.

Il ajoute :

« *A la lecture du premier bulletin de salaire, que je n'ai reçu, par courrier envoyé à mon domicile personnel, qu'au bout de 4 mois de travail, je constate que les engagements de mon employeur ne sont pas tenus puisqu'il a intégralement appliqué le droit luxembourgeois.*
Il a notamment prélevé sur mon salaire l'impôt luxembourgeois sur les revenus à la source alors que, français résident et travaillant sur le territoire français, je fais mes déclarations de revenu en France et y paie mes impôts sur le revenu. »

Je lui demande alors où il en est.

Il m'explique avoir d'abord espéré régler le différent par la négociation et avoir continué son activité normalement.

« *Puis je me suis rendu à plusieurs reprise au siège de l'entreprise au Luxembourg sans que l'employeur daigne m'accorder un entretien.*
A la longue je me suis un peu énervé.
En réponse à mes protestations énergiques j'ai reçu par courrier adressé à l'adresse de mon domicile une lettre de licenciement pour « refus d'exécuter le travail » rédigée entièrement en anglais sans qu'aucune traduction en français soit jointe, en infraction à la loi Toubon. Je n'ai eu aucun entretien préalable au licenciement. »

Ce salarié commercial a saisi le conseil des prudhommes et ne m'a malheureusement pas informée du résultat de la procédure engagée. Quant à moi, j'ai essayé, en vain, de joindre l'entreprise luxembourgeoise par téléphone et par courrier sans obtenir la moindre réponse.

Travailleurs détachés dans les activités du bâtiment

Des électriciens polonais sur un gros chantier d'Antony

Examen de la déclaration de détachement

En mars 2012 je reçois de l'UT 92 de la Direccte Ile de France (nouveau nom de la DDTE 92) la déclaration qu'ils ont reçue d'une société d'électricité polonaise AST concernant 18 salariés affectés à la réalisation de travaux électrique pour le compte de la société WEB sur le chantier POMONA à compter du 14 mars 2012 pour une durée de 6 mois.

Lisant attentivement ladite déclaration je n'y trouve pas l'adresse du représentant en France de l'entreprise pendant la durée des travaux. Les autres mentions concernant le personnel détaché y figurent normalement. Le nombre élevé d'électriciens détachés, 18 au total, inhabituel sur un chantier de cette importance, m'intrigue et, courant avril je décide d'effectuer la visite de l'intervention des électriciens sur ce gros chantier d'Antony, futur siège social du groupe POMONA.

A la recherche des électriciens sur le chantier

Pour évoluer sur un chantier de cette importance sans risquer d'errer à la recherche des entreprises recherchées il vaut mieux m'adresser d'abord au conducteur de travaux de l'entreprise générale et lui demander de me conduire auprès des électriciens des sociétés WEB et AST. Nous trouvons en étage le responsable de la société WEB que le conducteur de travaux de l'entreprise générale a contacté par téléphone.

Il nous informe :

> *« Les 7 électriciens salariés de la société polonaise AST sont absents pour une semaine car ils sont partis en Pologne pour fêter Pâques auprès de leur famille.*
>
> *L'entreprise titulaire du lot électricité sur le chantier a sous-traité les travaux d'électricité aux entreprises WEB et AST liées entre elles par un contrat de cotraitance. WEB intervient sur le chantier depuis son démarrage avec un effectif de 5 personnes avec le renfort du personnel d'AST dans le cadre du détachement de salariés. Je connais bien cette société polonaise avec laquelle nous travaillons depuis plusieurs années*. »



Enquête menée auprès des entreprises intervenantes

Dans les jours suivants j'entreprends une enquête épistolaire auprès des sociétés d'électricité en cause.

Par mes questions je cherche à établir si la société AST exerce une véritable activité en Pologne ou si elle n'est qu'un prête nom pour WEB lui permettant de baisser ses coûts d'intervention. Dans le cas où l'activité en Pologne est établie, il me restera à voir comment s'opèrent les détachements et s'il n'y a pas lieu, pour l'entreprise AST de créer un établissement sur le territoire français.

La réponse du gérant de la société AST m'annonce un effectif total de 35 salariés et me donne la liste des chantiers en Pologne et en France en 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 ainsi que la liste des salariés affectés à chacun de ces chantiers.

La réponse du gérant de la société WEB me parvient quelques jours plus tard. Elle comprend la liste des chantiers de 2008, 2009, 2010,2011 et 2012, la liste du personnel qui y a travaillé appartenant respectivement aux sociétés WEB et AST et les dates de début et de fin d'intervention.

Il précise que :

> « la *société AST n'intervient qu'en aide selon l'importance des chantiers et lorsque la société WEB ne peut garantir seule les délais de réalisation d'une œuvre* ».

Par courrier adressé en Pologne au gérant de la société AST je le préviens :

> « *De l'étude de votre réponse et de celle du gérant de la Sté WEB, et suite à l'examen des listes de chantier sur lesquels la société AST a détaché une partie de ses salariés, il ressort que* :
> *La société AST a une activité habituelle, stable et continue en France depuis au moins avril 2008.*
> *Vous deviez par conséquent créer un établissement en France.*
>
> *Le défaut d'établissement constitue le délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité, défini à l'article L8221-3 du Code du Travail et puni en vertu des dispositions de l'article L8224-1 du Code du Travail d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45.000 €.*

Aide du bureau de liaison en Direction générale du travail

Souhaitant vérifier l'exactitude des informations fournies par le gérant d'AST je saisis le bureau de liaison, Pôle détachement - Direction Générale du Travail, chargé de la surveillance et du contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés et de la coopération avec les administrations des autres États membres :

> « *Je vous communique par la présente ma demande d'informations complémentaires concernant l'entreprise AST. J'obtiens (après difficultés) de Pologne des documents (fiches d'aptitude, habilitations électriques, Kbis, bulletins de paie, bref il y a des irrégularités…*
>
> *Mais je m'interroge surtout sur la prestation habituelle d'AST auprès de WEB (j'ai obtenu une liste des chantiers en France de 2008 à 2012 très éloquente).*
> *Est-ce que je peux relever le défaut d'établissement en France même si l'activité de la société en Pologne est effective et si AST ne recherche pas de clientèle sur le territoire français du fait de ses relations privilégiées avec WEB ? »*

Nous joignons à ce message le formulaire de demande d'information établi conformément à l'article 4 de la directive 96/71 CE

En réponse le bureau de liaison nous informe que notre demande a été saisie et transmise à l'Inspectorat Général du Travail à Varsovie.
Il m'assure en outre :

> *« Si vous rassemblez suffisamment d'éléments pour caractériser la fraude à l'établissement en France, même si l'activité en Pologne de cette entreprise est réelle et effective, vous êtes tout à fait en mesure de relever l'infraction de dissimulation d'activité. »*

La réponse de l'Inspectorat Général du Travail polonais « *suite à enquête terminée le 9 août 2012* », nous est communiquée par le bureau de liaison

Elle nous dit :

- Que la société AST est légalement établie sur le territoire polonais et qu'elle y effectue habituellement des activités significatives.

- Qu'un certain nombre de salariés, dont sont donnés les noms et dates d'embauche, ont été employés par la société AST, à Bochnia (Pologne) avant d'être détachés sur le territoire français alors que d'autres, dont les noms et dates d'embauche suivent, ont spécialement été recrutés pour être détachés en France.

L'Inspectorat Général du Travail-Varsovie précise :

> « *Vu le caractère spécifique des travaux (le montage d'installations électriques effectué en fonction des travaux réalisés par d'autres sous-traitants) ils ont été réalisés dans les périodes ajustées aux besoins du chantier.*
>
> *D'après les informations obtenues, les travailleurs effectuaient surtout des travaux de montage de chemin de câbles, pose de câbles, montage de : boîtes de distribution de zone, de prises de courant, de commutateurs, de lampes d'éclairage, de lampes d'éclairage de secours ainsi que d'autres travaux de montage. »*

Suites à contrôle

J'ai dressé PV contre la société AST pour délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité. En effet elle détache sans interruption de 5 à 8 salariés sur des chantiers de travaux électriques, activité habituelle, stable et continue sur le territoire français de 2008 à 2012, date de mes constats, sans avoir créé d'établissement en France.

Je n'ai pas eu de nouvelles de la suite donnée à ce PV. Dommage car j'ai trouvé tout à fait positive la collaboration établie entre l'inspectrice du travail que j'étais, le bureau de liaison-Pôle détachement de la Direction Générale du Travail (France) et l'Inspectorat Général du Travail (Pologne). Ce travail en commun m'a permis de mener cette enquête au bout.

Ouvriers français, travaillant en France, détachés par une société bulgare

La déclaration de détachement

En novembre 2013 je reçois de l'UD 92 de la Direccte Ile de France la déclaration préalable de détachement de 5 ouvriers, 3 bulgares et 2 français par une entreprise de Sofia- Bulgarie pour installer les fauteuils de cinéma au « Select » refait à neuf à Antony.
Pendant la durée des travaux, prévue pour 2 semaines à partir du 28/10/2013, un hébergement collectif au B&B de Chevilly-Larue (94) est prévu.

En lisant cette déclaration je me demande quels peuvent bien être ces deux français détachés à Antony par une société bulgare installée à Sofia. Des expatriés en Bulgarie ? Installés là-bas depuis des années, avec femme et enfants ? Y travaillant ? Ou y a-t-il quelque part une entourloupe que j'ai bien envie d'éclaircir.
J'envoie un courrier au représentant en France de l'entreprise étrangère dont le nom et l'adresse figurent sur la déclaration, en remarquant que cette adresse est en Normandie, dans un village du département de l'Orne (61).



Je lui demande par retour de courrier l'adresse des deux français et la copie de leur contrat de travail. La réponse est rapide, par e-mail mais vient de la responsable administrative de l'entreprise en poste à Sofia en Bulgarie.
L'e-mail accompagnant les pièces demandées précise : « *Tous les frais de transport et d'hébergement sont couverts directement par notre entreprise. Nos salariés touchent en supplément de leur salaire 1000€ par mois pour couvrir leurs dépenses de nourriture* »

Elle ajoute : « *En Bulgarie les examens médicaux ne sont pas obligatoires dans ce secteur d'activité* »
Bizarrement les 2 français, dont le plus âgé, né en 1964, est le chef d'équipe des intervenants sur le chantier, sont domiciliés dans l'Orne (61) comme le représentant en France de la société bulgare, dans des villages différents mais proches.
Leur contrat de travail est un contrat bulgare traduit en français sans que la responsable administrative me précise dans quelle langue ils l'ont signé. Des contrats à durée indéterminée à temps plein, un salaire de 3700 leva pour le chef d'équipe et 2800 pour l'ouvrier monteur, soit 1800 € pour le premier et 1450€ pour le second.
L'ouvrier, simple monteur, est âgé de 25 ans et vient d'être recruté il y moins de trois mois alors que l'ouvrier qualifié l'est depuis 3ans et demi.

Tentative d'enquête auprès de l'entreprise bulgare

Où se situe l'embrouille ?
Quand je passe au Select, dans l'espoir de recueillir quelques informations, nous sommes déjà début décembre, le chantier est terminé et le cinéma a rouvert avec ses nouveaux fauteuils.
Dans un nouveau courrier adressé cette fois à Sofia, Bulgarie, je demande à la responsable administrative, pour les 2 français, la liste des chantiers sur lesquels ils sont intervenus depuis leur embauche, leurs bulletins de salaire, et s'ils sont affiliés au régime français ou bulgare de Sécurité sociale.

Je lui rappelle en outre que la directive européenne de 1996 sur le détachement prévoit que toutes les règles concernant la santé et la sécurité du pays d'accueil s'appliquent, vérification de l'aptitude médicale, examens médicaux périodiques, action du médecin du travail sur le milieu de travail, sauf à prouver qu'ils bénéficient d'un système équivalent dans le pays d'origine.
Aucune réponse à cette lettre. Je la lui renvoie sans plus de résultat par e-mail en exigeant une réponse dans les 8 jours. Supputant que cette personne ne souhaite plus poursuivre la communication avec moi car, d'après elle, je commence sûrement à devenir intrusive sur les pratiques de son entreprise, je décide de contacter directement les deux français concernés dont j'ai réussi à récupérer le numéro de téléphone.

Enquête auprès des salariés concernés

Après plusieurs tentatives infructueuses, alors que je compose le numéro de téléphone du chef d'équipe, une voix de femme me répond. Me présentant, je lui demande s'il habite bien ici et si je peux lui parler.

> « *Je suis sa femme. Il n'est pas à la maison car il travaille actuellement sur un chantier à Caen mais je peux peut-être répondre à vos questions »*

Je lui explique l'objet de mon appel et quand j'aborde la question de l'affiliation à la sécurité sociale française ou bulgare, elle devient intarissable :

> *« Mon mari a connu de longues périodes de chômage après son licenciement pour raison économique en 2007. Alors, quand un ami qu'il retrouve chaque semaine au sport lui a parlé d'une entreprise bulgare qui embaucherait des ouvriers pour les faire travailler en France avec une rémunération correcte, il était tout content !* »

Elle poursuit :

Il a contacté le représentant de la société en France dont son ami lui a fourni les coordonnées et qui est d'ailleurs domicilié comme nous dans l'Orne. Ils se sont rencontrés et mis d'accord. Après tout s'est passé par e-mails »

Je l'interromps :

Vous les avez conservés ?

« Je ne pense pas. Il a échangé avec la responsable administrative qui lui a promis qu'ils ne l'enverraient que sur des chantiers en France et, si possible, pas trop loin de sa région. C'était prioritaire pour lui car il ne voulait pas s'éloigner trop de nous. Nous avons 2 enfants de 17 et 20 ans qui habitent toujours avec nous. »

Je demande :

« Et la sécurité sociale ? »

Quelques secondes d'hésitation puis elle reprend :

« *Il a touché des indemnités chômage pendant un temps mais ça s'est terminé et il ne retrouvait toujours pas de boulot. J'ai réussi à le rattacher comme ayant droit à mon régime de Sécurité sociale car il était sans ressources. Je suis infirmière dans une clinique d'Alençon depuis presque 20 ans*. »

Pour être sûre de bien comprendre je lui demande :

« *Comment fait-il actuellement s'il est malade ou accidenté »*

« Quand il a reçu ses premiers bulletins de paie nous avons compris que son employeur bulgare lui applique toutes les règles bulgares y compris pour la couverture sociale. Mais quand il a été malade les problèmes ont commencé. En Bulgarie les indemnités journalières versées par l'assurance sociale atteignent 80 % du salaire brut après 3 jours de carence, mais, pour les toucher il faut résider en Bulgarie, être arrêté pour maladie par un médecin traitant bulgare ayant son cabinet en Bulgarie, bref il n'y avait pas droit. Et il n'a même pas été remboursé par la sécurité sociale bulgare des frais engagés pour acheter en France les médicaments »

Et alors ?

« Je n'avais encore rien dit à ma CPAM à propos de son embauche par la boîte bulgare. Finalement il a pu être pris en charge pour les frais médicaux comme mon ayant droit mais pour toucher des indemnités journalières, bien entendu ça n'était pas possible avec cet imbroglio. Il a envoyé en Bulgarie son arrêt de travail fait par notre médecin traitant en France. Cela a justifié son absence mais il a perdu une semaine de salaire. Vous trouvez tout ça normal ?»

Je réponds

> « *Normal ? certainement pas. Votre mari est français, réside en permanence en France, travaille régulièrement sur le territoire français et n'a même jamais fait de chantier en Bulgarie. Il doit relever de la sécurité sociale française d'autant plus qu'il ne peut pas relever de la sécurité sociale bulgare car il ne réside pas en Bulgarie.*
> *A mon avis, et surtout s'ils emploient d'autres français sur des chantiers situés sur le territoire français avec, et ça a bien l'air d'être le cas, l'intention de développer leur clientèle en France, ils doivent s'y installer officiellement en créant un établissement en France qui devra respecter toute la règlementation française. »*

Je clos la conversation par ces mots :

> « *Avec toutes les informations que vous m'avez données et d'autres que votre mari pourrait m'apporter, je propose, si vous en êtes d'accord, d'intervenir auprès de cette entreprise bulgare pour la forcer à créer un établissement en France auxquels seraient rattachés les français qui travaillent sur le territoire français.*
> *Parlez-en à votre mari pour qu'il me rappelle. Je ne ferai rien sans votre feu vert ».*

Je lui indique nos jours et heures de permanence et préviens les secrétaires de la section que j'attends un coup de fil de ce monsieur et qu'il faudra me le passer, même si je suis en entretien. Il appelle hors permanence et indique à quel moment je pourrai le contacter, ce que je fais.

> « *Merci d'avoir donné à ma femme toutes les informations nécessaires pour me défendre. Je comprends mieux maintenant ce qui cloche dans mon emploi bulgare. Mais, s'il vous plait, n'intervenez pas pour moi. J'ai trop connu le chômage pour risquer de m'y retrouver à nouveau. Si mon contrat prend fin je reviendrai vers vous »*

Je lui fais remarquer que, si licenciement il y a, il n'arrivera sans doute pas à toucher des indemnités chômage, ni du régime français ni du régime bulgare s'il reste dans cette situation bancale. Il en convient mais ne change pas d'avis. Pour l'instant finit-il :

> « *Je travaille, je suis chef d'équipe, je touche une bonne paie et ça se passe bien »*

J'ai envoyé un courrier à la Direction Générale du Travail - Pôle détachement, au bureau chargé de la surveillance et du contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés et de la coopération avec les administrations des autres États membres mais je n'ai pas obtenu de réponse. L'affaire est donc restée en l'état.

Je n'ai toujours pas compris pourquoi la société bulgare concernée, qui payait correctement ses salariés, leur payait en sus indemnités de repas, hébergement en hôtel B&B et transports ne se décidait pas à créer un établissement en France.

Les gains financiers, dans le cas présent, à poursuivre cette infraction ne sont pas évidents, d'autant plus que les garanties sociales sont équivalentes aux françaises, d'après mon enquête.

Opérations intra groupe.

Entre ses sociétés implantées en France, Espagne et Portugal

Il s'agit une fois encore de cette PME fabriquant des affiches de grande taille qui emploie une vingtaine de salariés dans la zone industrielle d'Antony et dont la patronne est également employeur d'une autre imprimerie en Espagne ainsi que d'une entreprise de commerce et transports au Portugal.

Une des rares fois où j'ai réussi à la rencontrer elle a reconnu spontanément :

« *Je fais travailler épisodiquement à Antony des salariés de mon entreprise espagnole pour pallier à des surcharges de travail ou pour remplacer des salariés démissionnaires ou licenciés »*

Malgré nos rappels d'obligations, par courriers de moi et/ou de Samia contrôleur en charge d'Antony, elle n'a jamais établi la moindre déclaration de détachement intragroupe comme elle le devait, tout en continuant de faire venir des espagnols et des portugais, en cas de surcharge de travail et pour des périodes plus ou moins longues.

Son refus de répondre, ses obstacles répétés à l'exercice de nos fonctions, ses mensonges, nous ont empêchées, Samia et moi-même de mener une véritable enquête sur ces mouvements de personnel entre les trois sociétés de ce groupe en nom personnel.
Si nous avons pu cerner les conditions de vie et d'emploi d'un travailleur ukrainien salarié de son entité portugaise et dépourvu d'une autorisation de travailler en France c'est parce qu'il est venu témoigner personnellement, assisté de son avocat, et nous a apporté, pour preuve de ses déclarations, pièces et documents.

Sauvée par l'efficacité du travail en commun avec URSSAF et Impôts

En ne respectant ni les dispositions de la directive détachement de 1996 ni la règlementation française applicable aux salariés détachés l'employeur s'est entièrement soustrait au contrôle de l'inspection du travail et nous a mises dans l'embarras.
Par principe tout en doutant de l'efficacité d'une telle procédure dans le cas présent, PV a été relevé. Je le rappelle une fois encore : sans l'action conjointe entre Inspection du travail, URSSAF et impôts, sans le redressement que les deux derniers ont pu opérer, j'aurais vécu cette histoire comme une défaite humiliante.

Ingénieur(e)s tunisien(ne)s du Groupe Linedata Services

Entrevue avec le couple Chak au bureau

Je reçois en rendez-vous à une de mes permanences au bureau un jeune couple de tunisiens, Anis et Amina Chak, s'exprimant dans un français impeccable. Ils me disent venir sur les conseils du délégué syndical Force Ouvrière de l'entreprise informatique dans laquelle ils travaillent en détachement international.
Je leur demande de me raconter leur histoire depuis le début pour que je puisse comprendre leur situation.

Anis prend la parole :

« Nous habitions Tunis et nous nous sommes rencontrés à l'École nationale des sciences de l'informatique, réputée pour être une pépinière d'informaticiens très compétents.



Nous en sommes sortis tous les deux comme ingénieurs industriels et n'avons eu aucun mal à nous faire recruter par la société Finea, à Tunis, rachetée en 2001 par l'entreprise internationale Linedata Services, éditeur de logiciels informatiques pour le domaine de la Finance. »

Amina poursuit :

« *De salariés de la société Finea nous somme devenus salariés d'une société Linedata Tunisie créée dès le rachat. Elle suit, bien entendu, le droit tunisien. Dès 2001 je suis venue faire un stage, moitié à Antony et moitié à Tunis qui n'était pas très long* »

Anis :

« Linedata Tunisie m'a détaché auprès de Linedata Services à Antony courant 2002 alors qu'Amina est restée à Tunis jusqu'en 2003 »

Amina reprend :

« En 2003 ils ont dû changer de version leur logiciel comptable et ont rencontré des difficultés. Ils ont alors eu recours à moi car j'avais l'expertise et ils le savaient. Je suis arrivée en détachement intragroupe en septembre 2003 pour réaliser cette mission au sein du département - Études-nouveaux produits en charge des évolutions du logiciel comptable et j'y suis toujours. »

Elle ajoute :

« *Nos bulletins de salaire sont tunisiens, établis en Tunisie. En France nous touchons chacun 3050€ d'indemnités de mission pour se loger, se nourrir, et se déplacer* »

Je les interromps :

La directive européenne de 1996 prévoit que l'indemnité de détachement qui rembourse les frais engagés pour se loger, se nourrir et les frais de transport n'entre pas dans la rémunération à comparer avec celle que vous toucheriez si vous étiez salariés de l'entité française. Et l'indemnité de détachement que vous touchez correspond exactement à cette définition. Vous êtes en détachement à Antony depuis combien de temps finalement »

Anis

« *C'est effectivement la nature de cette indemnité. Moi, je suis en détachement depuis mars 2002 donc depuis 2ans et Amina depuis septembre 2003 donc un peu moins d'un an. Nous recevons chaque mois notre bulletin de paie de Linedata Tunisie avec notre paie tunisienne : 2800 dinars, soit environ 700 euros.*

Nous nous sommes mariés en 2004 et notre enfant est né le 28 septembre 2004 à Tunis. Nous habitons à Montigny le Bretonneux et nous sommes à la recherche d'une nourrice qui convienne pour s'occuper de notre fils. Aujourd'hui des amis le gardent. Depuis un an Linedata Services nous propose une embauche par l'entité française du groupe mais nous hésitons encore car leur proposition n'est pas intéressante financièrement »

Amina

« *Ils ont besoin de nous et sont très contents de notre travail mais la proposition qu'ils nous ont faite entrainait une perte de 3700€ pour notre couple par mois si je compare le salaire tunisien + les indemnités de mission avec le montant des salaires proposés. Je vous assure, je ne compte pas mes heures et voilà comment ils nous traitent »*

Amina, tunisienne en détachement, enceinte et discriminée

Visiblement ulcérée elle continue en baissant d'un ton :

« *J'ai été arrêtée pour ma grossesse du 11 septembre au 30 novembre 2004 puis j'ai repris le travail à Antony »*

Je lui demande :

« Votre congé maternité a démarré 2 semaines et 3 jours avant l'accouchement et s'est terminé 8 semaines après ? C'est bien ça ? En France le congé maternité est d'une durée totale de 16 semaines, 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après et, depuis la directive européenne de 1996, les mesures protectrices des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher du pays d'accueil s'appliquent aux salariées détachées.

Elle rétorque :

> *« C'est pour cela que le Délégué syndical nous a conseillé de prendre rendez-vous avec vous et de vous demander d'intervenir en notre faveur. Pendant toute la durée de mon arrêt maternité je n'ai touché que ma paie tunisienne, 2800 dinars (équivalent à 700€).*

L'enquête qui en résulte

Là je suis choquée par le traitement subi par Amina qui n'est même pas conforme à ce que prévoie la directive de 1996 pour protéger les femmes enceintes et qui viennent d'accoucher.

Dans l'après-midi qui suit la visite de ce couple sympathique je vérifie auprès du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) la durée de détachement prévu par la convention franco-tunisienne : elle est de 3 ans.

Donc rien d'illégal, à ce jour, que tous les deux soient toujours salariés de Linedata Tunisie détachés à Linedata Services à Antony et que les règles d'assurance sociale tunisiennes continuent à s'appliquer sous réserve du respect des dispositions de la directive européenne de 1996.

A partir de cette rencontre j'ai mené une enquête plus générale à Linedata Services Antony sur leurs achats et reventes de sociétés dans le monde et sur les détachements intragroupes qui se sont révélés fréquents et d'usage courant au service Études et Développement du département Épargne salariale.



J'ai rencontré à ce sujet les Délégués syndicaux et la Directrice des ressources humaines à plusieurs reprises. Je ne vais pas raconter ici le déroulement de cette enquête.
Cependant elle m'a permis de mieux saisir le fonctionnement de ce groupe international de développement de logiciels, spécialisé dans le domaine financier.

Que penser de telles opérations de détachement international

J'en ai tiré comme principale leçon qu'un groupe de ce genre, par une politique systématisée, pompe les forces vives en informatique de pays faibles qui en auraient bien besoin pour s'en sortir en profitant de la lenteur de l'évolution de la règlementation européenne pour protéger les salariés transférés.

Les cabinets juridiques de ces sociétés savent jouer astucieusement des durées de détachement autorisées par les conventions signées entre États. Pendant ces durées, variables d'un pays à l'autre, de 1 et 3 ans le plus souvent, la différence du coût de la protection sociale entre les pays concernés fonctionne à plein pour diminuer le prix total de la main-d'œuvre.

Dans le cas de Linedata Services, j'ai constaté que même en versant des indemnités de détachement confortables, 3050€ par mois par personne pour les frais de logement, nourriture et transport, comme ils l'ont fait pour les informaticiens de Linedata Tunisie, un gain notable sur les coûts salariaux globaux est réalisé.

Ces versements n'étant que des remboursements de frais, et non pas une composante du salaire, ils ne paient sur ces sommes ni cotisation sociale, ni retraite, ni chômage ni complémentaire santé.

J'ai pu par ailleurs observer que, dans les groupes, les DRH savent faire profil bas, invoquer l'erreur et la rectifier quand la faute est flagrante et quand par ailleurs ils souhaitent fidéliser un personnel performant quelque soit son pays d'origine.

La salariée rétablie dans son droit

La réponse, reçue en mai 2005 du siège social de Neuilly sur Seine, signée par la DRH de Linedata Services en est l'illustration.

Concernant Mme Chak Amina salariés de Linedata Tunisie en détachement à Antony elle écrit :

> « *Nous avons pris les mesures suivantes : Mme Chak Amina, arrêtée du 11/09/2004 au 30/11/2004 bénéficiera de 4 semaines et 3 jours de congé supplémentaires, en rappel de congé maternité non pris.*
>
> *Elle a de plus reçu le 11 mai 2005 une régularisation de son indemnité de détachement de 7625 € pour la période de deux mois ½ de mi-septembre à fin novembre où elle ne l'a pas touchée et pendant laquelle elle n'a perçu que son salaire tunisien.*
>
> *Elle vient d'accepter, ainsi que son mari, notre proposition d'embauche. Nous en sommes aux dernières démarches administratives pour finaliser ces recrutements »*

J'aurais eu d'autres contrôles à finaliser dans cette entreprise, d'autres situations de salariés détachés à redresser mais j'ai été prise par d'autres affaires.

Je pense aussi que les Délégués Syndicaux, informés des solutions apportées aux réclamations d'Amina Chak ont pu prendre le relai et continuer à agir pour la défense des salariés détachés dans leur entreprise.

Un travers de l'État Français : la passion pour le bel écrit même s'il s'écarte du réel

Nous nous rappelons toutes et tous le temps du confinement Covid 19 au printemps 2020 quand nous voulions user de notre droit à sortir une heure chaque jour pour une raison dite valable.
À ma connaissance, la France est le seul pays dans le monde à être allé jusqu'à exiger de chacune et chacun d'entre nous qu'il remplisse une attestation indiquant l'identité de la personne concernée, le motif, l'heure de début et de fin de la sortie.

Là, niche, à mon avis, un vice congénital de l'administration française : se satisfaire d'un bon texte écrit, accord ou rapport d'entreprise sur des questions ardues comme l'égalité femmes / hommes ou les handicapés plutôt que d'exiger et de vérifier la présence de réelles transformations des pratiques.
Peu importe, semble-t-il, l'écart abyssal entre la réalité observée sur le terrain et les beaux engagements de ces textes.

Je l'ai observé bien des fois, aussi bien pour les accords « handicapés » que pour ceux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Je me bornerai à en évoquer un ou deux, qui m'ont particulièrement étonnée.

Ce n'est pas toujours celui qui fait qui dit

Je tiens tout d'abord à rendre justice à une entreprise de sécurité pour les particuliers et les artisans, filiale d'une entreprise suédoise, qui m'a plus d'une fois surprise par ses avancées, discrètes mais réelles, contre les discriminations de genre, de religion, ou par rapport au handicap.

Une entreprise qui n'a pas l'air de pratiquer les discriminations

1er trait marquant : quand je m'y présente, je n'ai affaire qu'à des femmes : La DRH est une jeune femme, grande, élancée, blonde aux cheveux courts, prénommée Éléonore, la directrice de l'établissement de Châtenay-Malabry est aussi une jeune femme d'une trentaine d'années, la responsable formations de l'entreprise, une petite brune, très réactive, pareil.

Cette société conçoit et fabrique en Suède les systèmes de surveillance qu'elle vend et installe un peu partout en Europe. Sont basés à Châtenay-Malabry une grosse équipe de commerciaux, renforcée par le service des téléprospecteurs, des techniciens d'installation et l'équipe de télésurveillance qui assure 24h/24h le suivi de tous les équipements installés et qui travaille en relation avec la police.

Sont basés également à Châtenay-Malabry la direction nationale, le service paies et le service de formation professionnelle.
400 salariés sur le l'ensemble du territoire français, 80 à Central Parc, zone d'activités de Châtenay-Malabry et le reste réparti sur une douzaine de sites d'activité, dont deux sont plus importants que les autres, dans le Nord de la France et à Lyon.
Un seul CE et un seul CHSCT pour toute la France avec des correspondants santé-sécurité sur les autres sites qui se réunit en général à Châtenay-Malabry mais aussi parfois sur un des deux autres gros sites.
Le Délégué syndical Force Ouvrière, seule organisation syndicale représentée dans l'entreprise travaille aussi à Châtenay-Malabry.

En visite de CHSCT, courant 2003, traversant le service de téléprospection situé au 1er étage d'un des bâtiments occupés par la société à Central Parc, j'observe plusieurs rangées de tables avec téléphone et ordinateur, une trentaine de salariés, surtout des hommes, au travail et, parmi eux, je remarque deux jeunes femmes couvertes d'un hidjab de couleur sombre, occupées au téléphone.



Je ne commente pas mais j'apprécie.
C'est la première fois que je constate la présence de femmes voilées, et pas qu'un peu, paraissant, de prime abord, intégrées au sein de leur équipe de travail.

La DRH me raconte les conditions de leur entrée :

« *La première a été embauchée il y a quatre ans. Elle sortait du lycée de Clamart et cherchait un emploi. Comme son intégration en téléprospection s'est très bien passée, nous avons décidé de recruter une de ses copines et nous ne le regrettons pas. Nous sommes très sensibles aux questions de diversité et d'inclusion et nous avons quelques belles réussites* »

Un peu plus loin nous croisons un homme jeune en fauteuil roulant. Je lui demande :

« *Qu'est-ce qui lui est arrivé ? »*

« *Nous l'avons recruté il y a trois ans* sur *un poste de technicien d'installation. Victime d'un très grave accident de moto qui a failli lui coûter la vie, il a perdu l'usage de ses jambes. »* répond-elle

« Il est revenu il y a quelques mois. Heureusement nous avons réussi à lui trouver un poste de télé surveillant de jour en reclassement professionnel et ça a l'air de fonctionner plutôt bien »

La télésurveillance fonctionnant 24 heures sur 24 heures

Puis nous arrivons au cœur névralgique de l'entreprise, je ne vois pas comment l'appeler autrement tant je le ressens ainsi et j'ai plaisir à l'évoquer.

Un lieu clos et vaste, climatisé, sans fenêtres donnant sur l'extérieur et des gradins. Quelques personnes y sont assises et scrutent attentivement le gigantesque écran placé sur tout le mur du fond. De forme courbe, le creux en notre direction, il est couvert d'une multitude d'ampoules colorées qui clignotent. Vertes quand tout va bien, elles deviennent orange ou rouges en cas d'incident technique ou d'une agression sur un des lieux où est installé du matériel de la société. Attenant à cet espace de travail un local détente mis à la disposition du personnel de télésurveillance.
Climatisé, séparé en deux zones, la zone vestiaires-sanitaires d'un côté et la zone repos-cuisine de l'autre côté, quelques affiches au mur pour agrémenter le lieu, un frigo américain, deux micro-ondes, plusieurs cafetières électriques, une table, des chaises, des placards. Un canapé placé dans un coin permet de se reposer.
Le service fonctionne en continu 24h/24h, 35 heures par semaine en horaire de jour et 32 heures la nuit. Certains sont toujours de nuit ou de jour, mais d'autres alternent jour et nuit, le salaire est le même que l'on soit de jour ou de nuit.

Pas d'inquiétude à propos de la qualité des accords ou des rapports qui ont dû être rédigés ultérieurement dans cette société sur les questions des handicapés et de l'égalité entre les femmes et les hommes !

Ce n'est pas celui qui dit qui fait

Amina, tunisienne en détachement à Linedata, enceinte et discriminée

qui n'a bénéficié que d'un congé maternité de 10 semaines, 2 semaines avant l'accouchement et A contrario, comment oublier le cas d'Amina, la jeune ingénieure informaticienne en détachement 8 semaines après, au lieu des 16 semaines auxquelles elle avait droit, au mépris des règles de protection des femmes enceintes et des termes de l'accord d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes, pourtant un modèle du genre.

Écart entre l'écrit et la pratique dans certains secteurs d'activité

Quant aux secteurs de la restauration collective et du nettoyage, comment ne pas en parler ?

Une remarque en passant : la convention collective des « entreprises de propreté » m'a toujours étonnée, tant est considérable l'écart entre la qualité de ce texte, sa complétude, sa précision et les pratiques sur le terrain que nous constatons habituellement.

Un bel accord sur l'emploi des handicapés dans une grande entreprise de restauration collective

J'ai eu l'occasion d'observer un écart choquant entre l'écrit et la pratique dans une grande entreprise de restauration collective dont le siège social-France est proche du terminus de la ligne de métro 13 à Châtillon-Montrouge.

Réception de l'accord sur les handicapés

Je reçois de la Direccte Ile de France, qui a remplacé la direction régionale en 2011, l'accord de cette entreprise sur les handicapés, afin que j'en examine la qualité et fasse remonter mes éventuelles remarques.

Il est parfait, tout beau, tout complet, sur le projet d'embauches, les moyens mis en place pour intégrer les handicapés, pour maintenir dans l'emploi ceux qui le deviennent en cours de carrière etc… etc.

Ce que m'apprennent les permanences rendez-vous au bureau

Je ne connais pourtant de cette société que des salarié(e)s, reçues en permanence, rendu(e)s handicapé(e)s par l'exercice de leur travail, souvent des femmes, pas toutes jeunes, souvent immigrées, en emploi ou en arrêt de travail et qui craignent ou sont déjà victime d'une exclusion de l'entreprise en raison de la dégradation de leur santé.

> « *Je travaille à Clamart, sur le même site proche de chez moi depuis 5 ans »,* me dit l'une, l'air fatiguée, âgée de 45 à 50 ans :
>
> *« J'ai dû m'arrêter longtemps parce que je ne pouvais plus me servir de ma main droite et j'ai été reconnue par la sécurité sociale en maladie professionnelle. »*

Elle sort le document Sécurité sociale le prouvant, me le tend et continue :

« Au bout de six mois j'ai pu reprendre le boulot mais le médecin du travail a demandé une réaffectation sur un poste plus léger, en réception d'un restaurant d'entreprise par exemple. Impossible, m'ont-ils dit, de me mettre dans les bureaux ou à l'accueil téléphonique au siège social parce que je ne suis pas allée assez longtemps à l'école même si je parle assez bien français. »

Je demande : *Et alors, qu'est-il arrivé* ?

« Depuis ils me changent de poste tous les quinze jours en disant que je ne fais pas l'affaire et ils me trimbalent d'un bout à l'autre de la Région parisienne. Je suis crevée. Je n'en peux plus. Ils viennent de me proposer une rupture conventionnelle. Qu'est-ce que c'est ? Je dois accepter ? »

Je lui explique de quoi il retourne et lui conseille de bien réfléchir, de prendre son temps et, surtout, de ne pas se laisser impressionner par la proposition de l'employeur :

« Si vous acceptez la rupture conventionnelle proposée par la direction, attention ! ne partez pas sans obtenir une indemnité de rupture au moins égale à celle prévue en cas de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle »

« Elle se monte à combien ? demande-t-elle

« Elle est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Puisque vous avez cinq ans d'ancienneté vous devez obtenir au moins une indemnité d'1/2 mois de salaire par année, donc, dans votre cas, 2,75 mois de salaire brut pour vos 5 années de travail auxquels s'ajouteraient les deux mois de préavis payés même si vous ne les travaillez pas.

N'acceptez pas la rupture conventionnelle sans obtenir une indemnité de rupture de 5 mois de salaire et faites - vous assister par un délégué du personnel, si vous le pouvez, pour en discuter avec la direction »

Un autre jour de permanence je reçois un plongeur travaillant dans une grande cuisine d'entreprise de Paris tenue par la même entreprise. Soutenu par son délégué du personnel, il marche, son grand corps vouté, avec difficultés.

« *Karim vient de recevoir une convocation à un examen médical à la médecine du travail. Est-ce normal ? Il a été victime d'un accident du travail (AT) il y a 9 mois et n'est toujours pas rétabli* » commence le délégué.

« Qu'est-ce que c'était comme accident ? »

Karim répond :

*« Des douleurs affreuses dans le dos. Depuis longtemps, j'avais mal mais je ne voulais pas me laisser aller tant que je pouvais travailler. Mais là je n'ai pas pu me relever. Ils ont fait venir les pompiers qui m'ont emmené à l'hôpital. J'y suis resté trois mois et depuis je suis en rééducation en hôpital de jou*r »

Je le rassure :

« Le médecin du travail n'a pas à vous convoquer sauf si c'est vous qui le demandez pour, par exemple, commencer à discuter des conditions de votre retour après votre arrêt de travail. C'est sans doute la direction qui fait pression sur elle »

Le délégué intervient :

> « *Ce n'est pas la première fois qu'ils cherchent à mettre dehors les accidentés du travail ou ceux en maladie professionnelle plutôt que de se casser la tête pour aménager leur poste ou trouver à les reclasser sur un autre. Après, pour retrouver un travail, quand on est abîmé, c'est la galère.*
>
> *Je veux bien comprendre que ce n'est pas facile de reclasser dans une entreprise comme la nôtre, avec beaucoup d'accidents, et des salariés dont beaucoup sont étrangers et/ou n'ont pas fait d'études, mais ils ne cherchent même pas »*

Je réponds :

> « *Ne nous affolons pas. La Sécurité sociale peut indemniser jusqu'à trois ans d'arrêt de travail pendant lesquels la victime d'un AT touche presque son net et Karim n'a encore que 9 mois d'arrêt »*

M'adressant directement à Karim j'ajoute *:*

> *D'ici la fin de ces 3 ans vous serez peut-être rétabli, sinon il faudra rechercher un reclassement dans l'entreprise et, si c'est impossible, vous serez licencié pour inaptitude suite à AT. Et, si vos séquelles sont durables, vous toucherez peut-être une pension d'invalidité.*

Écart entre le bel accord sur les handicapés et la réalité de terrain

J'en ai vu d'autres, hommes et femmes, éjectés sans ménagement de cette entreprise de restauration collective, grâce à leur ignorance des droits sensés les protéger et alors que l'exercice d'un travail difficile au service de l'entreprise a été, dans bien des cas, à l'origine de la diminution de leurs capacités physiques.

A la lecture de son accord sur les handicapés, on se serait naïvement attendu à plus d'attention pour le personnel rendu inapte à son poste de travail.

VII- Les luttes d'entreprises, défensives et offensives

Je regrette de ne pas avoir eu suffisamment de luttes à soutenir au cours de ma carrière. Assez cependant pour confirmer ma conviction, qu'un collectif qui se construit permet à celles et ceux qui le composent de progresser à pas de géants, en se formant, en devenant de plus en plus pertinents dans l'action commune et en retrouvant la capacité d'oser et d'espérer.

L'éveil des consciences pendant la lutte

Dans les deux exemples que je vais évoquer, pas de syndicat pour déclencher la lutte.
Pas étonnant qu'avec mon passé de Mao-spontex, toujours vivace en moi, j'en ai gardé une forte impression.
Ce qui m'intéresse surtout, ce qui n'a jamais cessé de me passionner, c'est l'éveil des consciences et les possibilités de résistance chez des personnes que rien ne préparait à l'affrontement avec l'employeur.

Il faut que les deux parties acceptent l'intervention de l'inspectrice du travail

Je ne me souviens pas avoir recueilli l'assentiment du patron avant d'intervenir à la demande des salariés, mais j'ai dû le faire rapidement car autrement comment être acceptée et réaliser les différentes fonctions reconnues à l'inspectrice du travail, chercher une solution au conflit, conseiller les parties, jouer un rôle de médiation ?

Un Comité d'entreprise d'élus 2ème tour face au Plan de Sauvegarde de l'emploi

J'ai déjà assisté à des CHSCT de cette société qui intervient dans le domaine de l'électricité où, depuis qu'EDF n'est plus hégémonique, pullulent les acteurs sur les différents segments de la chaîne, production, installation, raccordement, consommation …

Présentation de la société

Un établissement siège à Antony, un autre à Asnières et un entrepôt en Normandie. Les représentants du personnel sont tous des élus 2ème tour. Une DUP pour toute la société, 176 salariés au total et un CHSCT soucieux des questions santé-sécurité des trois implantations, si j'en crois les comptes rendus de visite présentés et discutés en réunion.

Lors de la dernière à laquelle j'assiste, courant 2011 les représentantes du personnel (je ne me rappelle que des femmes, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y avait pas d'hommes) évoquent la menace d'un nombre important de transformations et de suppressions de postes.

> « *Beaucoup de salariés s'inquiètent. On commence à parler dans les couloirs de la suppression de plus de la moitié des postes de travail mais la DUP n'a toujours pas été réunie à ce sujet et n'est toujours pas informée* »

lance d'une voix claire Nicole, la quarantaine, représentante des cadres et maîtrise.

> « *Si ça n'a pas été abordé en DUP c'est parce que rien n'est décidé* »,

rétorque le représentant de l'employeur à l'allure d'un jeune cadre dynamique.

« *Et le CHSCT n'est pas l'instance où discuter des éventuelles difficultés économiques* »
ajoute-t-il avec assurance

Je mêle alors mon grain de sel à la discussion :

« *La situation économique de l'entreprise n'est pas un sujet de CHSCT, certes, mais les conséquences sur la santé physique et morale du personnel en est un, surtout si la communication manque de transparence, en laissant les inquiétudes, voire la panique s'installer* ».

Pour moi, l'histoire a commencé ainsi

L'employeur coupable d'entrave aux fonctionnement normal de la DUP

Une dizaine de jours plus tard Nicole, qui est également élue cadre de la DUP m'appelle, la voix frémissante de colère :

« *Les collègues d'Asnières m'ont appelée. Ils ne sont que 42 salariés et regroupent une partie des fonctions support : juridique, réglementaire, notices et formations interne et externe. A Antony nous sommes 85 salariés.*
J'ai appris que l'employeur en personne les a tous réunis en début de semaine dans la salle où se déroulent habituellement les formations pour leur annoncer la suppression de 95 postes sur les 176 existant dans l'ensemble de l'entreprise et une transformation importante de trente des postes restants.

J'essaie de la calmer et d'en venir à l'établissement de faits vérifiables :

« *Vous êtes sûre de ces informations ? A mon avis, vous devriez demander à l'employeur de faire un compte rendu écrit de ce meeting.*

J'ajoute *:*

« Bien entendu c'est une pratique complètement illégale et une entrave aux fonctions de la DUP »

Elle embraye :

« *C'est pour cette raison que je vous appelle.*
Nous voulons réagir vite et bien. Pas question qu'il fasse pareil à Antony et pas question non plus d'accepter ce qu'il a fait à Asnières. Qu'est- ce que vous pouvez faire pour nous aider ? »

Je réponds :

« *L'obliger à engager rapidement la procédure de consultation de la DUP sur le projet de suppressions de postes et de transformation des postes restants avant toute autre communication directe aux salariés sur ce projet, faute de quoi je relèverai PV d'entrave aux fonctions de la DUP. Je peux dès maintenant lui écrire en ce sens.* »

D'abord elle m'en remercie :

« Ça me parait très bien. Nous allons, parallèlement à votre démarche exiger la première réunion de consultation de la DUP sur leur plan de licenciement.

Puis, après un instant d'hésitation, elle ajoute :

« *Nous manquons d'expérience et ne connaissons pas assez nos droits dans un tel cas. Jusqu'à maintenant nous nous sommes surtout occupées de choisir les cadeaux de Noel pour les enfants du personnel et d'organiser des voyages. »*

Proposition d'une réunion d'information sur leurs droits dans l'entreprise

Je lui propose alors de me rendre dans leurs locaux d'Antony et la charge d'organiser une réunion d'élus mais pas forcément seulement d'élus si d'autres souhaitent y participer.

« Je *vous informerai sur vos droits, les procédures de consultation en cas de licenciement pour motif économique, les documents et les informations que l'employeurs doit vous fournir, les mesures d'accompagnements et les garanties à exiger en cas de transformation de poste et je pourrai répondre à vos questions* »

Elle est emballée par ma proposition et s'engage :

« J'en discute avec mes collègues et je reviens rapidement vers vous »

Quant à moi j'envoie le courrier promis à l'employeur pour lui rappeler ses obligations en matière de licenciement économique de plus de 10 personnes.

Une leçon de débat démocratique

Nous nous retrouvons dans les locaux d'Antony et nous nous réunissons dans la salle que je connais déjà parce que les réunions du CHSCT s'y tiennent. Deux des élues sur les trois sont là, l'une vient d'Asnières, et d'autres salariés, sans mandat représentatif, ont tenu à participer en semblant se moquer complètement de s'exposer à des sanctions pour avoir quitté ainsi leur poste de travail.
Nous sommes une dizaine de personnes ainsi réunies, une majorité de femmes mais aussi quelques hommes, commerciaux, si je ne me trompe pas.

Cette réunion d'information, de travail et de formation commence à 14h et se termine à 16h30 : je n'ai pas prémédité qu'elle se déroule ainsi, mais c'est arrivé, en grande partie du fait de la volonté des élus et des salariés de l'entreprise.

Nous allons en refaire sur le même modèle à trois reprises pendant le déroulement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
Le premier jour l'employeur est absent du bâtiment, occupé sans doute ailleurs. Le second il vient me saluer en passant brièvement dans la salle où nous sommes réunis.

Pas même une remarque sur la participation de salariés sans mandat. Mon courrier lui a peut-être fait comprendre son erreur d'avoir essayé de court-circuiter les élus de la DUP, voire l'intérêt de telles réunions pour une négociation apaisée. (Tous les espoirs sont permis mais je n'en ai aucune preuve.)

Quant à moi j'y participe avec grand plaisir car c'est une expérience ravigotante, pour les salariés mais aussi pour moi. Pour quelles raisons ?

La façon dont se passent les discussions

Ces réunions se passent particulièrement bien avec Nicole comme présidente. Elle accorde la parole à toutes celles et tous ceux qui la demandent. Elle veille à ne pas s'écarter du sujet en cours de discussion mais prend soin de noter les questions évincées pour garantir qu'il y sera répondu. Beaucoup interviennent.
Quand les avis s'écartent les uns des autres pour décider d'une action, d'une démarche ou d'une revendication à formuler et qu'il parait impossible d'arriver au consensus, un vote à main levée tranche le débat.
Bref, une démocratie rarement observée. On dirait qu'elle a fait ça toute sa vie !

Quant à moi je m'efforce de rester dans mon rôle, de dire le droit, de répondre aux demandes d'éclaircissement des uns et des autres.

La fermeté et l'unité paient

Les licenciements n'ont pas pu être empêchés. Tous s'accordent à reconnaitre la concurrence effrénée avec d'autres sociétés intervenant sur le même créneau d'activité et que la leur n'est pas la mieux placée pour gagner des marchés.

La question du recours à un expert-comptable a été évoquée mais n'a pas été retenue, les élus et les salariés sans mandat préférant que l'employeur utilise le coût de l'expert pour renforcer les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Les élus ont obtenu, dès la première réunion de consultation, l'accord de l'employeur pour que les représentants du personnel invitent l'ensemble des salariés pour les informer, recueillir leurs avis et leurs demandes.
Ils ont obtenu une réduction du nombre de licenciements envisagés, qui passe de 95 postes supprimés à 82 avec davantage de postes modifiés.
Ils ont obtenu de suivre de près les salariés acceptant la modification de leur poste, de vérifier avec eux, cas par cas, la pertinence des formations d'adaptation proposées, nécessaires pour qu'ils puissent occuper leur nouvel emploi sans angoisse ni souffrance ;

Et la garantie qu'ils puissent bénéficier des autres mesures du PSE au cas où les premières semaines ou les premiers mois sur ce poste modifié ne seraient pas concluants, et qu'ils y renonceraient, même six mois après leur prise de poste et quelle qu'en soit la raison.

Ils ont obtenu de choisir, conjointement avec l'employeur, le cabinet de reclassement, d'en rencontrer plusieurs, de leur poser plein de questions pour évaluer leurs moyens, leur expérience, leur mode de suivi des personnes et les durées d'intervention qu'ils proposent. Ils ont obtenu d'eux des engagements précis.
Ils en ont trouvé un bon, d'après leurs résultats obtenus et l'employeur l'a retenu et a accepté leurs conditions.

Les élues 2ème tour deviennent des négociatrices aguerries, fières de leur action au service de la collectivité de travail

Je ne vais pas faire de catalogue à la Prévert.
Si je m'en souviens et si j'en parle c'est que je les ai vues prendre de l'assurance tout au cours du processus engagé, un peu comme le papillon s'extrait de la chrysalide.
Les questions qu'elle me posent sont de plus en plus précises et pertinentes. Je les vois anticiper les réactions de l'employeur et s'y préparer. Elles m'ont surprise, leur acharnement à ne rien lâcher, leur connaissance de la situation de chacune et de chacun, leur capacité à associer négociation en salle et intervention directe des salariés quand les débats butaient sur un obstacle.

Je sais tout ça car Nicole me l'a raconté.

Deux ans après, je viens de partir en retraite et j'achète à Leroy Merlin Massy quel qu'objet pour agrémenter mon appartement quand j'entends, arrivée à la caisse :

« *Mme Robertin ? C'est bien vous ! Vous vous souvenez de moi ? »*

Je plisse un instant les yeux, creusant dans ma mémoire à la recherche de ce visage qui me dit bien quelque chose mais quoi ? Je ne suis pas physionomiste et ne reconnais pas, le plus souvent de prime abord, les gens sortis de leur contexte.

Elle renchérit :

« *Je suis Nicole la représentante du personnel ! À Antony, il y a deux ans ! J'ai voulu vous appeler pour vous remercier et j'ai appris que vous êtes partie en retraite ! »*

Cette fois je la reconnais bien :

« Vous en êtes où ? les reclassements, les postes modifiés ? Vous êtes toujours dans l'entreprise ? »

« Si vous avez un peu de temps, nous pouvons nous arrêter au café juste à côté et je vous raconterai tout ça » Répond-elle

C'est ainsi qu'elle me relate les discussions avec l'employeur et avec le cabinet de reclassement, les résultats obtenus, les formations suivies et leurs débouchés.

Elle ajoute :

« *Je crois que nous nous en sommes bien sortis, en grande partie grâce à vous. Vous nous avez ouvert les yeux.*

J'étais élue mais je ne connaissais rien. Maintenant j'ai compris et je crois être un peu plus capable d'exercer un mandat représentatif. Je suis toujours dans l'entreprise et je vais me présenter aux prochaines élections mais cette fois sur une liste syndicale, celle de la CFDT.

Émue, au bord des larmes, je rétorque :

« C'est vous qui avez fait tout le travail, vous toutes et tous ! J'espère que vous vous en rendez compte »

Après une heure de discussion nous nous quittons après avoir échangé nos numéros de téléphone. Depuis ce jour, je ne l'ai pas revue.

Une PME de distribution de colis aux particuliers et entreprises



Un après midi de permanence téléphonique fin novembre 2012 je reçois un appel me demandant de l'aide :

« *Je suis le responsable d'un entrepôt logistique situé dans la zone d'activités du Plessis Robinson*.

Toute mon équipe, les 5 préparateurs de commandes, les 6 chauffeurs, les 8 livreurs, les 4 ripeurs qui les assistent, le cariste et le magasinier viennent de se mettre en grève dans l'espoir de se faire enfin entendre du patron sur le calcul de leur temps de travail effectif et sur le montant de la rémunération qui en découle.

Je les soutiens complètement mais aucun d'entre nous n'a eu jusqu'à présent la moindre expérience de grève et nous avons besoin de vos conseils. »

Grève ? Il a bien dit qu'ils se sont mis en grève ? Mon intérêt n'a pas faibli pour les mouvements revendicatifs du personnel et j'ai suivi il y a quelques mois une formation en direction régionale sur l'intervention des inspecteurs du travail sur le règlement de conflits (prérequis, précautions, positionnement etc.)
J'ai besoin de quelques informations complémentaires :

> *« Le nom de votre entreprise, s'il vous plait ? quelle est la convention collective appliquée ? Votre entreprise emploie combien de salariés ? Vous êtes combien sur le site du Plessis-robinson ? »*

L'entreprise Colitransp et visite des locaux du Plessis-Robinson

> *« L'entreprise est Colitransp et son siège social est à Rouen »* répond-il.
> *« Nous sommes en tout un peu moins de 200 et l'employeur a mis en place une DUP, élus non syndiqués, qui se réunit à Rouen.*
> *En région parisienne nous avons deux établissements, celui du Plessis Robinson et un autre à Aubervilliers. La convention collective appliquée est celle des « transports routiers et activités connexes ». Son titre est affiché sur le panneau d'affichage et inscrit sur nos bulletins de salaire »*

Je m'engage à me rendre dans l'entreprise dès le lendemain matin.
Quand j'arrive devant la zone de chargement-déchargement je constate que 5 fourgons et 2 fourgonnettes de différentes marques y stationnent. Visiblement personne n'est parti ce matin en livraison.
Les ouvriers présents, une dizaine, m'accueillent royalement, visiblement contents de me voir, m'offrent une tasse d'un café corsé qu'ils viennent de préparer et nous commençons une discussion à bâtons rompus. Ils en ont lourd sur la patate à ce que je constate !
Mais, avant de discuter de leurs revendications, je leur demande de me faire visiter rapidement leurs locaux car c'est pour moi une première visite. Une allée centrale, 5 rangées de racks de chaque côté sur 3 niveaux chargés de colis de différents formats et de différents poids.

« Nous travaillons, 1/3 en distribution directe de produits de grandes enseignes de l'usine aux clients particuliers, entreprises ou administrations, un 2ème tiers en sous-traitance de grands transporteurs comme DHL ou UPS et le reste à la demande », m'explique Larbi, le responsable qui m'a appelé la veille.

« Cela vous explique la diversité des colis. » Ajoute-t-il

Poursuivant la visite je remarque 2 chariots automoteurs, l'un à conducteur porté et l'autre à conducteur accompagnant et quelques transpalettes rangés sur le côté. Deux aérothermes assurent un chauffage approximatif de l'espace logistique mais, en ce matin de fin novembre je n'arrive pas à réchauffer mes mains. Il fait plutôt sombre dans les allées.
Nous retournons vers l'entrée où se trouve le local administratif équipé de deux ordinateurs, d'une table et du bureau du responsable.
Comme il n'est pas assez grand pour que tous les ouvriers présents puissent s'asseoir nous retournons en surface logistique et je prends des notes sur mon cahier, debout, adossée au mur.
Les gars qui m'entourent, sont majoritairement maghrébins sauf un ou deux qui ne le sont pas :



« *Notre problème c'est qu'on travaille comme des mulets et qu'on est payé des clopinettes* » Commence l'un.

Larbi reprend la parole pour m'expliquer l'organisation du travail :

« *70% des livraisons sont effectuées le matin en Région parisienne. Nous avons 3 équipes pour diminuer au maximum les délais. L'une de 6h à 10h puis de 12h30 à 15h30, la 2ème de 7h à 11h puis de 12h30 à 15h30 et la dernière est l'équipe de nuit de 24h à 8h avec une pause repas d'une heure à 24h30. Je suis chargé de répartir les tournées entre les livreurs.* »
Je demande : « *Qu'est ce qui cloche dans le contrôle du temps de travail effectif dont vous m'avez parlé au téléphone* ? »

Dire le droit : Pré-quantification du temps de travail illégal dans les transports

Larbi m'explique :

> *« L'employeur accroit sans cesse le contrôle des chauffeurs et des livreurs pendant leurs déplacements. Il a d'abord introduit la géolocalisation et, depuis quelques mois, il m'impose l'utilisation d'un logiciel de « pré-quantification du temps de travail* »

Je l'interromps :

> « *Pré-quantification du temps de travail ? C'est prévu dans la convention collective de la distribution directe des prospectus, et c'est déjà très contesté, mais pas dans celle des transports ! »*

Un jeune homme, situé à ma gauche, intervient. Il doit faire près de deux mètres de haut :

> *« Avant je recevais ma paie d'un temps plein comme prévu au contrat de travail. Maintenant nous partons le matin avec une feuille de route. Y sont inscrits mes lieux successifs de livraison et, à côté, un temps estimé nécessaire, souvent sans rapport avec le temps réel effectué »*

Je réponds *:*

« Je vois : Le calcul des temps de travail repose sur un temps moyen estimé en fonction des volumes et des poids à distribuer et des caractéristiques du secteur de distribution. C'est exactement le système mis en place pour la distribution des prospectus.

La feuille de route, établie unilatéralement par l'employeur, dans votre cas par Larbi si j'ai bien compris, indique la rémunération qui sera perçue par le livreur en concordance avec ces temps estimés.

Cela signifie que, même si vous rentrez au dépôt à 17h au lieu de 15h30 Larbi ne peut pas vous comptez 1h30 d'heure supplémentaire puisque son logiciel le lui interdit et considèrera que vous avez fait autre chose et que ce n'était pas du travail »

Ils sont tous révoltés par ma réponse et protestent avec véhémence :

« *C'est injuste ! »* proteste l'un

« *Ils savent bien que ces temps sont impossibles ! Ils veulent seulement baisser notre salaire* ! » ajoute un autre

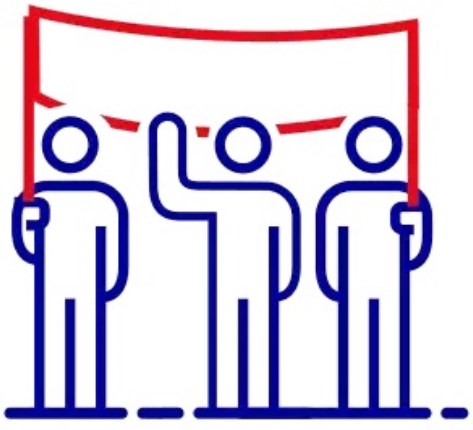
« *Nous ne sommes pas des esclaves* ! » lance un troisième.

L'encadrement juridique des formes de lutte

Larbi reprend la parole :

« Nous sommes fin novembre. La période des fêtes de fin d'année a commencé. Chaque année c'est la période où la charge de travail est la plus forte et, habituellement nous recrutons des intérimaires en renfort. Nous avons décidé d'arrêter le travail hier justement parce que c'est une période de forte activité et qu'ils ne peuvent pas ne pas nous répondre, à mon avis.

J'ai deux questions : est-ce que l'employeur peut remplacer les grévistes par des intérimaires ? ou par des gars d'Aubervilliers ? Et que pouvez-vous faire pour nous aider ? »



Je les rassure *: « Il ne peut pas remplacer les grévistes par des CDD ou des travailleurs intérimaires. C'est interdit par la loi, même en période de surcharge de travail.*

Par contre il pourrait sous-traiter une partie de l'activité à une autre société. »

Un nouveau salarié prend la parole :

« Je m'appelle Mourad et suis salarié ici depuis pas mal d'années et c'est de pire en pire. Si nous ne laissons pas sortir les colis entreposés chez nous, et si nous nous opposons à ce que d'autres les emportent, qu'est-ce qu'on risque ? »

Je les préviens :

« C'est une forme de lutte qui risque d'être jugée illicite, c'est-à-dire illégale par les tribunaux. Tout dépend du rapport de forces que vous aurez réussi à construire.
Si vous envisagez ce type de lutte, je vous conseille de ne pas rester seuls dans votre coin et de vous rapprocher des délégués de votre DUP à Rouen, des salariés d'Aubervilliers et des organisations syndicales pour leur demander leur soutien.

Je vous enverrai les adresses des fédérations syndicales et des Unions locales car ce n'est pas mon rôle de choisir l'organisation syndicale qui sera la meilleure. Vous les appelez et expliquerez vos problèmes, votre situation et ce que vous envisagez comme solutions et comme formes d'action »

Larbi reprend la parole :

« *C'est bien mon avis et c'est ce que je leur dis depuis plusieurs jours »*

Je demande :

« Avez-vous déjà contacté l'employeur et lui avez-vous envoyé la liste de vos revendications ? Il est recommandé de le faire avant de se mettre en grève ou, au plus tard au moment même de l'arrêt de travail. »

« *Non pas encore* », répond-il

Je propose :

« *Alors il faut le faire maintenant »*

Élaboration du cahier de revendications

Cette fois nous nous déplaçons dans le bureau. Nous ne sommes plus que 6 car il est 11h30 et les autres, arrivés à 6h ou 7h ce matin, sont partis casser la croûte. Nous pouvons tous nous asseoir autour de la table.

Nous passons une heure à lister les plus graves anomalies relevées depuis 3 mois, les embouteillages non pris en compte, les arrêts toilettes, les attentes de clients absents de leur domicile mais qui, joints par téléphone, ont promis d'arriver dans 10 minutes et ne sont là qu'au bout d'une demi-heure.

Et puis nous arrivons aux revendications dont la principale est l'abandon du logiciel de « pré quantification du temps de travail » autorisé uniquement dans le secteur de la distribution directe des journaux et prospectus pour un retour à un contrôle classique de la durée effective du temps de travail dont les formes précises seront à discuter avec l'employeur.
Et, bien entendu, un rappel de salaires et de paiement des heures supplémentaires pour tous ceux qui ont été pénalisés par l'application du logiciel de « pré-quantification du temps de

travail ». S'y ajoutent quelques revendications Santé- sécurité propres à l'entrepôt du Plessis Robinson.

Avant de les quitter, je conclus :

> « *Demandez-lui une entrevue rapide pour discuter de vos revendications. Je pourrai y participer afin de faciliter la discussion entre vous, en séparant ce qui est de droit, l'abandon du logiciel, le paiement des heures contractuelles et des heures supplémentaires de ce qui doit être discuté entre vous et votre employeur.*
>
> *Je vais déjà lui écrire pour lui notifier l'illégalité de ses pratiques sur les points que nous avons discutés ce matin.*
> *En tout cas envoyez lui vos revendications aujourd'hui même avec copie au secrétaire de la DUP. Il vous reste un gros boulot à faire : établir, au moins sur les trois derniers mois les jours de retour tardif à l'entrepôt en précisant l'heure de début et de fin du travail »*

Larbi est content de pouvoir m'annoncer :

> « *Depuis 3 mois j'effectue un double relevé. L'officiel, celui établi par le logiciel de pré-quantification et un autre, indiquant, pour chaque jour et chaque salarié les heures de début et de fin du travail.* »

Sur ces paroles nous nous quittons.

Je prends contact avec l'UL CGT

De retour au bureau, dans l'après midi je contacte l'Union locale (UL) et l'union départementale (UD) CGT avec qui j'ai déjà eu quelques contacts. Par chance je tombe à l'UL sur un syndicaliste, retraité de la métallurgie, que j'ai rencontré plusieurs fois. Je lui explique de quoi il retourne, lui parle de l'inexpérience et de la détermination de ces nouveaux grévistes et il me promet de se rendre à l'entrepôt dès le lendemain matin. Je lui laisse le numéro de téléphone de Larbi pour qu'il s'organise avec lui.

Démarche auprès de la direction de l'entreprise Colitransp

Comme promis, j'écris au président de la société à l'adresse du siège social à Rouen.

Je lui fais part de mes observations concernant l'usage illicite de la per-quantification du temps de travail prévue uniquement par un accord de la branche de la distribution directe des journaux et prospectus.
Je lui rappelle qu'il devra payer à tous les salariés les sommes retenus sur les paies en application du logiciel de pré-quantification ainsi que les heures supplémentaires éventuellement dues.

J'attire son attention sur la nécessité d'abandonner sans délai son logiciel de pré-quantification dans l'ensemble de son entreprise.

Je me tiens à sa disposition pour faciliter la discussion avec les salariés du Plessis-Robinson et l'invite à organiser rapidement une réunion de négociation à laquelle je me propose d'assister.

Organisation de la négociation sur les revendications du personnel

Je n'envoie ce courrier qu'une fois assurée, par un coup de fil passé à Larbi, que les revendications ont bien été envoyées à l'employeur en même temps qu'une demande de réunion de négociation.
Il termine notre échange téléphonique par cette information :

> « *Le syndicaliste de la CGT est venu nous voir et a promis de nous assister dans cette négociation.*
> *Il nous a encouragés et nous a paru vraiment concerné et engagé. Nous sommes plusieurs à avoir pris notre carte de la CGT* »



La négociation

15 jours après, la réunion de négociation est organisée dans les locaux du Plessis Robinson.
Sont présents, assis autour de la table du local administratif : L'employeur assisté de son avocat, le représentant de l'UL CGT, Larbi accompagné de 3 salariés de l'établissement, un chauffeur, un préparateur de commandes et un livreur et moi pour dire le droit et mettre de l'huile entre les rouages de la discussion.

Ça se passe finalement assez bien. L'employeur veut aboutir coûte que coûte à une reprise du travail rapide. Les commandes affluent, normal car Noël s'approche à grands pas.
Quant à la pré-quantification du temps de travail et à l'utilisation du logiciel, il s'est renseigné et a compris qu'il ne gagnerait rien à s'entêter car la position qu'il a défendue pendant les mois qui ont précédé le déclenchement de la grève, illégale, n'a tenu la route que tant que les salariés l'acceptaient.

Il l'abandonne d'entrée de jeu, au début de la discussion, sûr, avec raison, que cette annonce ne raterait pas son effet et détendrait immédiatement l'atmosphère.

Je ne m'appesantis pas sur la suite de cette réunion qui a duré plus de 4 heures et qui sera suivie par plusieurs autres sur la question des rappels de salaires, des preuves demandés par l'employeur pour les payer et d'autres points encore.

La CGT et les négociateurs de l'entreprise faisant visiblement le poids pour mener à bien cette négociation, je m'efface en leur disant de m'appeler en cas de blocage des discussions.

ÉPILOGUE

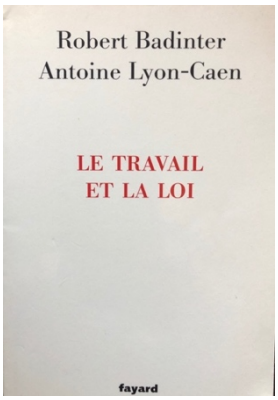
Je ne participerai pas à la curée ni ne me réfugierai dans la posture du dernier des mohicans.
Je pars en retraite au bon moment, d'un point de vue purement égoïste, alors que les salariés voient s'étioler les protections dont ils disposaient dans les entreprises et où le code du travail perd, j'espère provisoirement à l'échelle de l'histoire, son caractère principalement protecteur des travailleurs.
Les traits marquants des années 2000-2015 sont en effet bien inquiétants.

Disparition des CHSCT, DP et CE remplacés par les CSE

La mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE) à la place des anciens DP, CE et CHSCT date de 2017 soit deux ans après ma mise à la retraite.
Les discussions du CSE sur les questions de santé et de sécurité ont lieu sans la présence ni le soutien ni les éclaircissements du contrôleur de la CRAMIF ou de l'Inspecteur du travail,
La perte évidente et attendue de compétences thésaurisées par des représentants du personnel au CHSCT, devenus experts en matière de sécurité,
Pour ceux d'entre eux qui ont acquis un mandat en CSE, ils doivent s'occuper de tellement d'autres sujets, que la sécurité passe souvent à la trappe entraînant davantage d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
L'éloignement des représentants vis-à-vis du terrain s'accroît, et l'indifférence aux questions et aux demandes des salariés lambda s'installe naturellement,
Toutes ces conséquences néfastes, inévitables à mon avis, et tellement prévisibles, n'ont pas pu être ignorées de nos stratèges du ministère. Qu'ils se rangent aux exigences du MEDEF au nom de la préservation des bénéfices des entreprises, qui s'en étonnerait, mais aller jusqu'à affaiblir durablement la représentation du personnel ?
Osent-ils prétendre qu'ils ne l'avaient pas prévu ?

Le code du travail n'est plus exclusivement protecteur des travailleurs

L'inversion de la hiérarchie des normes a commencé



Depuis les années 2000 les gouvernements de droite comme soi-disant de gauche se sont lancés sur la voie de l'inversion de la hiérarchie des normes. Sans m'appesantir je ne citerai que l'ouvrage de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen : « le travail et la loi » sorti en 2015 qui, à mon avis, donne le la**".** Dans un avenir désiré par les deux auteurs, le code du travail ne rappellerait que les principes fondamentaux (en 75 pages) sur la base desquels négociation de branche et d'entreprises fixeraient les règles adaptées aux contraintes de leur environnement.

Bravo à ces deux sommités respectées de toutes et tous pour ce brillant renfort au mythique concept d'égalité entre les « partenaires sociaux ».

Comme s'ils ignoraient le déséquilibre des négociations en faveur des employeurs dans les branches d'activité et encore plus dans les entreprises, hors mobilisation du personnel derrière leurs représentants (grèves ou autres). Sans compter le « chantage à l'emploi » en cas de refus des syndicats de signer des accords défavorables.

La réforme de l'inspection du travail

Les textes sont sortis en fin d'année 2014 et je pars en retraite à la fin du printemps 2015, quand cette réforme se met en place et qu'arrivent les premières désignations de responsables d'Unités de Contrôle, dernière trouvaille organisationnelle du ministère.

J'aurais mal vécu une section toute petite sans possibilité d'appréhender la politique économique et sociale de la ville (1/3 d'Antony alors que ma dernière section d'affectation comprenait Antony, Le Plessis Robinson et Châtenay-Malabry)

Je n'ai rien contre la transformation d'une majorité des contrôleurs en inspecteurs ni contre le fait de contrôler sur une section les entreprises de 1 à 10 000 salariés, mais je doutais et je doute encore de l'empressement d'un bon nombre d'inspecteurs pour le contrôle des petits commerces, des petits ateliers, des petits chantiers.

Quant à devenir responsable d'une Unité de Contrôle, je ne voulais pas en être, n'ayant nulle envie de devenir un des rouages de l'armée mexicaine que je voyais naitre et ne souhaitais pas plus endurer ce nouvel échelon hiérarchique potentiellement maltraitant.

Quant à l'autonomie et à la liberté d'action qui font la saveur de ce métier d'inspecteur du travail j'ai tout de suite pensé qu'elles allaient pâtir de la réforme en cours et se réduire comme peau de chagrin.

Mille fois je me suis dit :

« *Ouf !!! C'est le moment idéal pour tirer ma révérence », pour* quitter un boulot que j'ai adoré mais qui va cesser d'être comme je l'ai connu et apprécié.

Ce serait dommage de lâcher la proie pour l'ombre

Quand je me retourne sur mon passé, je ne regrette rien de ce que j'ai vécu à l'inspection du travail pendant presque 35 ans.
J'ai coutume de penser dommage de lâcher la proie pour l'ombre et j'ai souvent eu l'impression de ne pas avoir épuisé les richesses d'une situation acquise. C'est un de mes traits de caractère déterminant et une ligne pour s'y retrouver dans mon parcours et dans mon refus de faire carrière.
J'ai tant apprécié le poste de contrôleur du travail, la diversité des situations et des contrôles, l'autonomie qu'il m'offrait dans le choix des actions à mener et des suites à donner, qu'il a fallu que des amis me forcent pour que je me décide à passer le concours d'inspecteur.
Une fois devenue inspectrice du travail, j'ai été heureuse de trouver de nouvelles opportunités d'agir et de découvrir des réalités sociales insoupçonnables.

Ce qui m'a attachée à l'inspection du travail

J'ai profité à fond des attraits de ce métier.

- Avoir le nez dans la vie réelle des entreprises où l'histoire s'écrit quotidiennement à travers les transformations qu'elles connaissent et que nous percevons souvent avant qu'on les retrouve dans quel qu'écrit que ce soit.
- Tirer, des entretiens tenus en permanences avec des salariés, des élus et des représentants syndicaux, les informations de premier plan sur ce qui se passe effectivement, au-delà des documents officiels, trop souvent arrangés, qui nous sont présentés lors des contrôles.

Voilà pourquoi la fin des permanences assurées dans les sections par les agents de contrôle, est, selon moi, une aberration alors qu'elles ont été, tout au long de ma carrière, une source inépuisable de précieuses informations.

Une collaboration étroite avec CRAMIF, OPPBTP et médecins du travail

- J'ai aimé travailler en collaboration avec les contrôleurs, voire aussi certains ingénieurs CRAMIF, avec l'OPBTP, tant qu'ils n'ont pas été empêchés d'agir avec nous, mais aussi avec certaines et certains médecins du travail, sincèrement préoccupé(e))s par la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et suffisamment courageux pour oser affronter certains employeurs peu réceptifs,
- Construire des plans d'intervention en CHSCT tous ensemble et faire bouger les lignes.

Voilà pourquoi la fin des CHSCT, la disparition des intervenants extérieurs, soutiens naturels des équipes de représentants du personnel internes à l'entreprise sur les questions de santé et de sécurité, est pour moi une autre aberration !

Contribuer au renforcement des capacités des représentants du personnel

- J'ai tout particulièrement apprécié organiser dans l'entreprise des réunions de travail avec des représentants du personnel, CE, DP, CHSCT, syndiqués ou non, contribuer à élever leur niveau de connaissance des textes réglementaires, les encourager à dépasser leurs désaccords afin de construire, contre une direction fermée à toute négociation, le rapport de force nécessaire à la préservation des droits des salariés.

- Et puis aider, par mes éclairages sur la règlementation du travail, et mes avertissements sur les moyens de lutte envisagés, afin qu'ils s'y engagent en connaissance de cause, celles et ceux qui entreprennent une lutte, défensive ou offensive, syndicalistes ou non, et qui m'en font la demande.

J'ai trouvé tout cela à l'inspection du travail entre 1982 et 2015 et j'ai conscience d'y avoir travaillé dans une de ses périodes fastes.

FIN

Note :

Presque tous les noms, d'entreprises, de collègues, de personnes rencontrées sont modifiés, pour respecter le droit à la vie privée et au respect de la confidentialité de leurs propos et de leurs actes mais aussi pour m'accorder la plus grande liberté d'écrire, sans risquer de froisser qui que ce soit, ni d'être poursuivie en justice pour diffamation par quiconque.