

Comment la direction règle les conflits du travail sans jamais mettre en cause son management... !

Le 8/06 /21



L'employeur est pourtant garant de la santé et sécurité des salarié-e-s. Articles L 4121-1 et suivants du Code du Travail

Comme beaucoup de monde l'a su, au mois de février 2021, un nouveau conflit entre 2 salariés a éclaté au bâtiment 54. (Pour mémoire, pour la 2^{ème} fois la hiérarchie d'atelier est mise en cause...) La CGT l'a à nouveau dénoncé auprès de la direction et de l'Inspection du travail, avec une inscription dans le Registre des Dangers Graves et Imminents, mettant en cause pour la 2^{ème} fois le management au bât 54, et l'organisation du travail : Quand un salarié ne veut pas *courber le dos*, les managers (embauchés pour cela et ayant eux-mêmes des comptes à rendre) , emploient les grands moyens : harcèlement, pressions diverses, etc, jusqu'à ce que le salarié s'en aille, demande son changement de poste ou finisse par accepter ce type de management, arrivant ensuite au travail à *reculons*, avec une boule au ventre, puis arrêt de travail, ou Burn out, perte de poids anormale en très peu de temps, etc. Ce sont effectivement les conséquences d'une organisation du travail délétère, que nous dénonçons depuis plus de 10 ans. Mais comme jusqu'ici le CSSCT (CFDT) avait couvert cette organisation du travail, se refusant à la contrer (l'exemple d'Hakim) les dégâts continuent. Et ça ne s'arrêtera pas tout seul ! (pour mémoire notre tract « à qui le tour ? »)

Rappel, la CGT avait déjà dénoncé une situation identique en juin 2018, avec les mêmes protagonistes hiérarchiques...et mettant en cause l'organisation du travail. (L'atelier 54 est l'atelier pilote du LEAN) :

Suite à l'altercation avec sa hiérarchie, (il avait dit « va chier ! ») Hakim avait été sanctionné par 3 Jours de mise à pied, et l'enquête CSSCT (élu-e-s CFDT) avait conclu « que le management n'était pas en cause, mais que les protagonistes ne devaient plus travailler ensemble. » Ce que la direction avait traduit par « Hakim doit changer de poste...»... !

Hakim avait dans un premier temps refusé cette nouvelle sanction. Puis sous la menace d'un licenciement, avait fini par accepter de changer de poste. Mais la direction avait quand même fait la procédure de licenciement... Hakim avait donc saisi le Conseil des Prud'hommes, demandant l'annulation des 3 jours de mise à pied et sa réintégration dans l'entreprise.

Le tribunal avait finalement

- **Prononcé l'annulation des 3 jours de mise à pied et a condamné la direction, la rendant responsable du mal être des salariés, via ses méthodes de management. La direction a fait appel évidemment.**

- **Et ses 2 avocats (payés grâce aux richesses produites par les salarié-e-s ... !) ont réussi fait écarter les arguments d'Hakim sur la base de prétextes procéduriers ... !**

- **débouté Hakim de sa demande de réintégration, sous un prétexte « non recevable». Hakim a fait appel évidemment. La date de la procédure n'ayant pas encore été fixée à ce jour.**

Par contre, « surprise... ! » : Nous avons vu apparaître M. BEAUFAY parmi les juges prud'homaux, coté employeur ... dans le dossier d'Hakim !!!

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ORLÉANS	
Section : Industrie	
Audience de Jugement du Jeudi 10 Septembre 2020 à 14H00 -	
Composition du Conseil	
Président	: ROUSSEAU Odile (E)
Assesseur	: BEAUFAY Denis (E)
Assesseur	: DE AMORIM Anna (S)
Assesseur	: MBOUNOU Aimé-Blaise (S)
Greffier	: DAUDIN Agnes
PRUD'HOIRIE	
N° RG	Parties
1 19/00017	M. CAMPOS Fabrice (conseil : Me NARBONI Isabelle - Avocat au barreau de PARIS (PC339)) c) SAS PANIBOIS (conseil : La SCP DERUBAY - KROVNIKOFF)
2 19/00259	M. MAKOUCHE Rachid (conseil : Me RIALLAND Renaud - Avocat au barreau de PARIS (D607)) c) SAS SEMTI SOCIETE ENGENIERIE MAINTENANCE TUYAUTERIES INDUSTRIELLES (conseil : La SELARL ACTE AVOCATS ASSOCIES)
19/00281	M. ROUBI Abib Hakim (conseil : Mme BRIANT Armelle - Déf. synd. ouvrier) c) SAS THALÉS LAS FRANCE (conseil : La SCP BARTHÉLÉMY AVOCATS)

Photo prise à la porte de la salle d'audience

« Bis Répétita » ... avec ce nouveau dossier en février 2021. Comme dans le cas précédent, sur la base « des faits » énoncés par sa hiérarchie, le salarié qui se plaignait a été immédiatement sanctionné, écopant d'un avertissement... puis immédiatement changé de poste...2^{ème} sanction !

Suite à la mention de la CGT dans le Registre des Dangers Graves et Imminents, la commission du CSSCT enquête depuis plus de 4 mois. Tous les salarié-e-s de l'atelier 54 ont été interrogés. Mais comme à chaque fois, la direction a décidé d'écarter le salarié qui a mis en cause sa hiérarchie pour harcèlement. Depuis 4 mois donc, il est « puni » à l'atelier 41, (comme Papillon au baignoire de Cayenne... !) sur des postes qui n'ont rien à voir avec son métier de Tourneur Prototypiste. Par contre, les managers mis en cause, eux, ont conservé leurs postes de travail dans l'atelier 54, ce qui démontre la discrimination en plus du reste ... ! Pourquoi est-ce toujours le manager qui reste sur son poste et le plaignant qui est sorti de l'atelier ??? Et qui sera la nouvelle victime de ce mode de management et de ceux qui le mettent en œuvre ? Combien y en a-t-il déjà eu ? Qui n'ont rien dit, préférant changer d'atelier, ou d'entreprise ... ! Et retrouvant le même problème ailleurs...car c'est le problème du management dont la responsabilité incombe la direction.

Lors de la réunion du CSE la CGT a demandé à la direction que le salarié qui a dénoncé ses conditions de travail réintègre son poste à l'atelier 54 et que ce soient les managers qui soient punis à leurs tours, déplacés au bâtiment 41... ! Chacun son tour...

Appel d'offre pour la gestion SELF :

Depuis plusieurs années la direction souhaite faire un appel d'offre pour trouver un nouveau prestataire pour la gestion du Restaurant d'Entreprise. Mais pour cela, la direction doit en être le mandataire officiel. Ce qui n'était pas le cas, ce mandat étant jusque-là de la responsabilité du CSE. La direction a donc demandé au Secrétaire du CSE (CFDT) de lui donner officiellement mandat pour la gestion du Restaurant d'Entreprise et pour l'autoriser à faire l'appel d'offre pour rechercher un nouveau prestataire et faire une mise en concurrence...

En avril 2021, le secrétaire du CSE (CFDT) a donc signé le mandat permettant à la direction de faire cet appel d'offre. L'avis du CSE était nécessaire. Les élu-e-s CFDT, ont voté pour, **les élu-e-s CGT ont voté Contre**. (ils n'ont que 2 voix, contre 9 pour la CFDT... !)

Pour la CGT, nous estimons que même si la restauration n'est pas totalement parfaite, elle est tout à fait acceptable, le cuisinier se soumettant aux problèmes soulevés par la commission cantine, et plus généralement aux remarques des salarié-e-s.

Il aurait été beaucoup plus judicieux de demander à la direction d'augmenter sa participation au prix du repas, (actuel de 50% environ) plutôt que de lui donner un blanc seing au risque de voir arriver la Sodexo ou autre marchand de soupe peu scrupuleux. Vous connaissez le dicton : « On sait ce qu'on perd ... ». Sachant que là encore c'est une question d'économie pour la direction, mais un prestataire moins cher baissera la qualité, diminuera les salaires ou maltraitera son personnel ...Il n'y a pas de secret pour obtenir un marché à moindre coût.

Salaires-Profits

Pour la première fois, les salarié-e-s de LAS n'auront pas eu d'augmentation pendant 6 mois (motif : mauvaise année 2020, pertes liées au COVID, bla bla bla ...)... La CGT avait proposé de ne pas en rester là et d'appeler à une information syndicale avec nos collègues de la CFDT pour préparer des actions éventuelles. La direction a refusé le droit à cette info syndicale au motif du COVID ! Evidemment. Le COVID a vraiment bon dos. Quel que soit le sujet... ! (Nous avons pourtant proposé de faire cette assemblée en plein air au milieu de la cour avec les mesures barrières ad hoc.) ... Nos collègues CFDT se sont ralliés à la décision de la direction, et n'ont pas souhaité donner suite à notre proposition. Nous en sommes donc restés là...

Mais nous attirons l'attention des salarié-e-s, sur le fait que pour les actionnaires Il en faudra toujours plus...et ils trouveront toujours d'autres prétextes l'an prochain et les suivants pour expliquer que les salarié-e-s doivent se montrer « réalistes » ... La CGT appellera à construire un vrai rapport de forces.

La CGT sera toujours aux cotés des salarié-e-s.

Syndiquez-vous à la CGT