



CARTON ROUGE A LA DIRECTION

Le 4 avril 2011, la direction de ST (B. Fontan, C. Cohenny, T. Deanjean, D.Segura) a reçu le courrier suivant de l'Inspectrice du Travail :

« Ces derniers temps, j'ai été destinataire d'une multitude de courriels relatifs à la situation de (salarié du site de Grenoble). Ces messages émanent non seulement de vos représentants du personnel mais également de la part de salariés non investis d'un quelconque mandat de représentant de personnel.

Ces messages dénotent une vive inquiétude quant au cas de (salarié du site de Grenoble) d'une part et d'autre part d'un malaise au sein du personnel de votre entreprise.

Cette situation me paraît très préoccupante.

Afin de rétablir la sérénité au travail, il m'apparaît nécessaire et urgent de renouer le dialogue avec vos instances représentatives du personnel et de donner également la parole aux salariés dans le cadre du droit d'expression directe et collective pour que chacun s'exprime et donne son avis sur ses conditions de travail sans avoir peur d'une quelconque sanction conformément aux articles L2281-1 et suivants du code du travail. »

Cette lettre fait suite à une série d'évènements sur le site de Grenoble :

- Décembre 2010 un collègue interpelle un élu DP CGT pour porter à sa connaissance la souffrance au travail dont il est victime depuis mi 2009.
- L'élu DP prend contact avec la DRH à 3 reprises pour essayer de trouver une solution à ce problème.
- La DRH ignorera ces demandes répétées bien qu'elle envoie à plusieurs reprises des lettres recommandées avec accusé de réception à notre collègue.
- Les élus DP CGT outrés par ce comportement, décident de quitter la réunion des DP du 28 Janvier 2011 une fois la déclaration ci-jointe faite.
- La DRH n'acceptera un rendez-vous qu'une fois le salarié convoqué à un entretien préalable à son licenciement.
- Face à une situation qui n'a fait que se dégrader, cette convocation d'une violence inattendue a plongé notre collègue dans une « dépression nerveuse réactionnelle » qui a fait l'objet d'une reconnaissance d'Accident du Travail acté par une enquête diligentée par une inspectrice de la CPAM.

Déclaration des élus DP CGT :

(Réunion DP du 28 janvier 2011)

Nous, élus délégués du personnel CGT, dénonçons la dégradation continue du dialogue social sur le site.

Dans le cadre des réunions mensuelles des DP, nous avons souligné à plusieurs reprises le manque de transparence et le manque de qualité des réponses apportées à des questions précises : exemples 1/10 congé, mini job grade à Grenoble.

Par ailleurs, nous réagissons aujourd'hui suite à un événement d'une très grande gravité. Un salarié a vécu pendant 18 mois dans un climat professionnel pathogène. Il nous (DP CGT) a récemment contacté afin que nous l'assistions dans la résolution du conflit qui l'oppose à son management. Dans ce cadre nous avons sollicité à maintes reprises un entretien avec la DRH dans le but de trouver une solution (courrier des 3 janvier 2011, 10 janvier 2011 par le DSC, 11 janvier 2011, 13 janvier 2011). Aucune de ces demandes de rendez vous n'a abouti. La DRH n'a daigné nous recevoir qu'après avoir décidé d'entamer la procédure de licenciement dudit salarié.

Ce manque de considération pour les délégués du personnel est inacceptable, c'est pourquoi nous exigeons la tenue de réunions entre la RH et les instances représentatives (CE, DP, CHS-CT, DS) afin de discuter de la restauration d'un dialogue social respectueux des élus, donc du personnel, sur le site. (...)

- La responsabilité de la DRH dans cette situation de souffrance étant pour notre collègue, évidente, il décide d'attaquer la direction du site au Tribunal des Prud'hommes pour Harcèlement Moral.
 - Le prétexte d'incompétence professionnelle retenu pour son licenciement, a soulevé une telle émotion auprès de ses collègues qu'ils ont adressé à la direction une lettre de soutien (57 signatures) ;
 - Suite à sa reprise et à l'entretien préalable, la direction du site, contre tous les faits objectifs, décide de licencier notre collègue.
 - L'inspectrice du travail, informée de la situation, intervient auprès de notre direction pour la rétablir dans ses obligations de dialogue social. (cf. courrier précité)
 - Entre temps, le CHSCT, alerté sur cet Accident du Travail décide lors d'une réunion extraordinaire de procéder à une enquête.
- Aussi, devant l'iniquité d'une telle décision et suite à une instruction systématiquement menée à charge sans tenir compte de l'état de souffrance dans lequel se trouvait notre collègue, nous, élus CGT demandons sa réintégration dans ses fonctions.

Conjointement, nous constatons une dégradation continue des conditions de travail et des relations sociales du site car depuis notre dernière alerte de février 2011 (lien) se sont ajoutés :

- Un refus de laisser le CHSCT évaluer l'impact du nouveau système ePA de STE (la direction qui a d'ailleurs attaqué son propre CHSCT en justice, vient de perdre son procès.)
 - Plusieurs alertes de menaces de licenciement de salariés en souffrance.
 - La mise en place d'un de plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux orienté uniquement sur la culpabilisation des salariés, plan condamné par toutes les organisations syndicales.
 - Des communications lors de réunions DP avec la direction qui apportent de moins en moins de réponses aux questions du personnel :
- (http://grenet.gnb.st.com/grenet/sections/human_resources/rerelations_sociales/delegates-du-personnel)

En conclusion :

Il est clair pour nous, que dans ce contexte nous conseillons aux salariés la plus grande méfiance à l'encontre des représentants de la direction.

En cas de convocation à la DRH, nous vous engageons à alerter l'un de nos élu(e)s de cette convocation, voire de vous y faire accompagner.

En cas de souffrance, surtout ne vous isolez pas et alertez un élu du personnel CGT (DP, CE, CHSCT).

Des le début des symptômes, en cas de climat de travail dégradé, discutons en, syndiquons nous et organisons une prévention et action collective.