Ivry-sur-Seine, le lundi 11 février 2013

Pour AFFICHAGE

À l'attention des Responsables d'Unités

Dénonciation sur Mesures ou « Fiche de Signalement »
Le Secrétaire dit NON à son déploiement

Objet :
Dénonciation sur mesure ou « Fiche de Signalement » Le Secrétaire dit NON à son déploiement.

Bonjour à tous,

Petit retour en arrière.

En octobre 2010, la Direction ELIOR Entreprises décide de constituer une commission sur les risques psychosociaux. Dans un précèdent email, **(28 janvier 2013)** je vous donnais ma version des faits sur cette commission. Je ne reviens donc pas là dessus.

Comprenons ceux que sont véritablement les risques psychosociaux. Les RPS sont caractérisés par les violences internes et externes exercées par un groupe de personnes ou une personne à l'encontre d'autres salariés. Ces violences au sein de l'entreprise peuvent prendre différentes formes, telles que les agressions verbales, les conflits, les brimades, le stress, le harcèlement moral et/ou sexuel, etc.

Ces agissements peuvent avoir des conséquences graves sur la santé psychologique et psychique des salariés, ainsi que des répercussions sociales dans l'entreprise. L'ensemble des intervenants (Commission RPS, Direction, etc.) auraient du s'appuyer entre autre sur le **« document unique »,** car il permet une évaluation des risques, qui permet de débattre autour des conditions de travail, d'y inclure les signaux d'alerte donnés par le médecin du travail, etc. mais rien ne cela n'a été pris en compte. Pourquoi ?

Aujourd'hui, j'ai donc choisi le thème qui est celui de la **« fiche de signalement »** qui est diffusée sur le périmètre RIE.

Je n'ai jamais donné mon aval pour la diffusion de cette fiche de signalement sur RIE, et encore moins que l'on diffuse en prime mon adresse email pour réceptionner cette fiche. Si au moins, l'adresse était exacte. Il ne s'agit pas du Bât A, mais du Bât B pour le périmètre RIE.

Je dis **NON** et souhaite le **RETRAIT** pur et simple de cette fiche de signalement sur le périmètre RIE.

Quoi qu'il en soit, il ne sera traité aucune fiche de signalement par le Secrétaire du CHS-CT. Il est donc inutile de me faire parvenir cette fiche de signalement que j'estime inappropriée et inquiétante pour le devenir des salariés.

Ni la commission RPS, ni la Direction ELIOR Entreprises ni d'ailleurs les Organisations Syndicales ne peuvent s'approprier l'institution du CHS-CT RIE. Comme vous pouvez le constater, nous ne sommes pas dans la simple **« démarche de convaincre, mais de contraindre »** et **il ne sera nullement question de m'imposer quoi que ce soit.**

Je ne suis pas partie prenante des négociations (Commission RPS) puisque j'ai été exclu. J'avais souhaité que le CHS-CT pilote ce dossier dans une démarche globale de prévention, car j'estimais qu'il était plus à même de trouver des pistes profitables à toutes les parties, salariés et Direction ELIOR.

Quelle est la meilleure instance qui est plus à même de prendre en compte l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise, comme par exemple, **manque de reconnaissance, tâches peu stimulantes, incertitude sur l'avenir, etc.** Pour ensuite informer l'ensemble des salariés sur l'avancée du projet, des résultats obtenus, du suivi et guider les intervenants extérieurs, si ceux-ci ont été retenus.

Vous l'aurez compris, seule l'instance du CHS-CT en avait la capacité. *(Condition Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail).*

Autre oubli, qui me semble important c'est le fait de n'avoir personne en matière de compétences spécifiques dans les domaines tels que la sociologie ou psychologie du travail et de l'ergonomie. Soit on se donne les moyens, soit on passe à côté de solutions décisives et favorables dans la vie professionnelle de chacun d'entre nous.

J'ai toutefois pris acte de la décision de l'ensemble des intervenants. Maintenant, il appartient à chacun d'assumer et de mesurer le degré de responsabilité qu'il peut avoir dans ce dossier complexe. A chacun de faire le bilan au bout de ces 2 ans.

Pourquoi, je n'y suis pas favorable ? Cette fiche de signalement est une aberration et une grave erreur. Elle (Fiche) est d'une dangerosité extrême pour l'ensemble des salariés d'ELIOR Entreprises. Les Responsables d'Unité seront les premiers à être dans la ligne de mire. Ce système est un système en cascade, qui ne fera que renforcer les pouvoirs de la Direction ELIOR et n'aidera pas forcement les salariés, bien au contraire.

La société pourra aisément se sortir d'une situation compliquée, (preuve à l'appui) dont elle aura peut-être même été le **« mentor »** du fait de la diffusion de process non adapté, puisque ce sont des process généralisés et non individuels qui sont mis en place et que le Responsable d'Unité est **« contraint »** d'appliquer, même s'il a le sentiment que cela va être compliqué de le faire.

Certes certaines personnes peuvent avoir des intentions louables ce n'est pas exclu, d'autres en revanche verront là, le moyen de mettre en place un système qui vise à **« diviser pour régner »** à l'encontre d'une personne qui ne pourrait convenir. Voir être dans la spirale du **« rejet ».** On va s'apercevoir très rapidement que c'est un appel à la **« Dénonciation sur mesure »** sur telle ou telle personne qui va se mettre en place.

Prenons le cas d'un **« Responsable d'Unité »** qui aurait quelques soucis avec son équipe. Admettons ensuite que le salarié en question souhaite faire fonctionner cette fiche de signalement, soit il la remplira lui-même, soit il aura la possibilité d'être appuyé et l'éventail est vaste par la (Commission RPS, ELIOR, ASMIA, etc.). En clair il choisira la plus appropriée pour faire intervenir celle de son choix. Ce n'est plus 1, mais 2, voir 3 fiches de signalement, si ce n'est plus qui peuvent être alors établies.

Le Responsable d'Unité se retrouvera très vite en mauvaise posture, voir face à ce qu'il peut juger être une **« injustice sociale ».** Sur le plan moral et psychique, la personne incriminée peut ressentir à ce moment là un mal être et une souffrance non mesurée car l'instruction d'une enquête sera alors diligentée. Faute de quoi la fiche de signalement ne servirait à rien.

Et lorsque 2 ou 3 fiches de signalement vont s'entrecroiser sur un même restaurant, qui va être a même d'être plus identifié qu'un autre ? Qui finalement sera entendu ? Est-ce au degré d'affinité que cela va se jouer ?

Le Responsable d'Unité qui ne souhaitait pas bouger de son site et à qui on va dire, **« au vu des soucis que tu rencontres »** de ton management peu efficace, il est préférable que tu acceptes ta mutation. Et la c'est un nouveau combat qui démarre.

D'autres questions se posent. Qui diligentent réellement cette enquête ? Sous quelle forme ? Avec quels moyens ? Et qui finalement vas prendre la décision ? Vous croyez véritablement que c'est la commission RPS, etc. qui vas déterminer les mesures à prendre ? Qui va être gagnant dans cette affaire, posez-vous cette question ?

Il plane une certaine naïveté, que s'en est déconcertant, tout simplement parce que rien ne coïncide avec la réalité.

On ne peut pas être sur un dossier tel que les Risques Psychosociaux de **« manière homéopathique »,** le traitement qu'aujourd'hui qu'on nous administre si je puis dire pour combattre les Risques Psychosociaux reste extrêmement faible.

Vous en avez la preuve depuis 2 ans. Le meilleur remède, c'est d'administrer un traitement de choc, mais il faut une dose de volonté de réussir, de mettre en place de véritables actions. Nous sommes confrontés à de fausses réponses pour de vrai besoin d'unité et de solidarité entre salarié et non de mettre en place ce qui ce dénomme la **« fiche de dénonciation ».**

Vous l'aurez compris, ce n 'est pas 1, mais 1 ensemble de personnes qui devraient intervenir sur le dossier incriminé, *(N'oubliez qui sont les intervenants et d'où ils sont issus)* mais qui à ce moment là, pensera à parler de l'état **« psychique du Responsable d'Unité »** qui se verra inquiété autour d'une concentration de diverses critiques, ou fait reprochés qui est susceptibles de déclencher un état de stress supplémentaire sur une situation conflictuelle qui peut ou non être justifiée.

Derrière l'évidence de la question du psychisme *(Complètement écartée par la Commission RPS, etc.)* que nous devrions prendre en compte se cachent des théories qui sont importantes et qui ont des conséquences précises, sur le bien être des salariés.

Qui de nous est véritablement capables de débattre sur le sujet et d'en connaître les tenants et les aboutissants afin d'aider les salariés. Aucun d'entre nous et ce n'est que mon point de vue, n'en est réellement capable, puisque nous n'avons pas suivi de formation spécifique à ce genre de situation complexe et délicate. Ce point de vue, vaut autant que la fuite des débats qui ont été écartés, jusqu'à présent.

Pour exemple, **un psychologue** s'intéressera à situer la personne dans **l'espace** (ses relations avec son conjoint, ses amis, son travail...) et dans **le temps** (ses relations intergénérationnelles) dans **l'histoire du sujet** et cela uniquement grâce à sa **parole.** En effet ce ne sont pas seulement les événements réels qui comptent mais également la façon dont ils se sont inscrits dans la personne qui seule peut alors les restituer par sa parole.

A de simples questions comme : Est-ce que la fiche de signalement va poursuivre le salarié qu'il soit celui qui l'a rédigé comme celui qui est incriminé s'il est muté dans une autre filiale et bien, aucun des intervenants n'est en capacité de répondre ?

Où vont finir ces **« fiches de signalements »** ? Ce qui est sur, c'est que la Direction ELIOR aura forcement connaissance de ce qui résulte de cette fiche. Comment en serait-il autrement. Que ce soit, la commission, RPS, la Médecine du Travail, Organisations Syndicales etc. si leurs intentions est d'intervenir, il leurs faudra forcement passer par la Direction ELIOR Entreprises, sinon le souci aura du mal à être résolu.

Résultat, la Direction ELIOR Entreprises possédera toutes les informations, tandis que les autres intervenants, eux se contenterons de n'avoir que la fiche réceptionnée et dans quel délai. J'avais également souhaité que ne soit pas écarté des débats le sujet de la pénibilité qui aurait du rentrer dans ce dispositif, or là aussi cela a été **« repoussé »** et on s'en remet à des négociations Ministérielles ou l'ensemble des Grands Groupes vont une fois de plus se mettre d'accord entre eux.

Une adresse email pour la commission RPS est mise en place, mais qui contrôle cette adresse ? commission.rps@elior.com. Pas le Secrétaire du CHS-CT, car il aurait fallu qu'il en soit informé.

Vous remarquerez aussi que seul l'ASMIA (Médecine du Travail) est sollicitée et plus particulièrement le Docteur WALCH alors qu'il y a 2 médecins au sein de l'ASMIA. Pourquoi, tout reposer sur les épaules du seul docteur WALCH ? D'autre part, il y a plusieurs médecins du Travail d'intégrés au sein d'ELIOR Entreprises, or ils ont été exclus. Posez-vous la simple question, pourquoi ?

Il est toujours délicat de travailler sur un sujet tel que celui là sans remettre en cause les salariés *(Tout Statuts confondus)* et sans leur attribuer des étiquettes ou les classer dans telle ou telle catégorie.

Non seulement cette fiche, leur permettra de le faire, mais ce procédé pourra leur permettre de constituer un fichier qui ne sera pas utilisé forcement à bon escient. Se donner bonne conscience c'est bien, mais le fond du problème ce n'est pas cela. N'oublions pas qu'actuellement un stress énorme, mal être, pression, etc et à tous les niveaux reste bien présent au sein de l'entreprise ELIOR. Vous êtes peut-être même un exemple.

Alors que devons nous faire ? Déjà, il faut repenser ce mode de fonctionnement qui ne me parait pas adapté et le temps me donne raison car au bout de 2 ans, rien de concret n'a vu le jour. Aujourd'hui, le manageur a une tâche lourde de conséquences car il faut être a même de pouvoir développer avec efficacité un management participatif avec ses collaborateurs en prenant en compte l'humain et le bien être au travail.

Vous avez un rôle d'encadrant, de proximité en matière de prévention et l'on vous demande que vos collaborateurs soit beaucoup plus impliqués dans leur travail, pour toujours plus de profits. Vous a-t-on expliqué ou redéfini votre rôle de manager et indiqué toutes les responsabilités vis-à-vis de votre équipe ?

A t'on clarifier ce que c'était la notion de bien être au travail ? Ce n'est pas le tout d'imposer là encore une fois un mode de fonctionnement qui peut vous mettre en porte a faux avec vos équipes. Mais quel soutien avez-vous face à cela, si cela se passe mal ?

Vous l'aurez aussi remarqué, les intervenants font référence au Code pénal sans pour autant vous expliquer ce qu'est le Droit Pénal. Le **droit pénal** est d'un point de vue social la branche du droit qui détermine quelles sont les conduites antisociales et en quoi consiste la réaction de la société contre ces divers comportements. D'un point de vue juridique, il se compose de l'ensemble des règles applicables aux infractions en général (droit pénal général) ou spécialement à chaque infraction (droit pénal spécial).

Explication sur l'article 441-1 évoqué : Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques. **Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.**

En, conclusion, vous l'aurez compris la fiche de **« signalement ou de dénonciation »** restera un document de **« traçabilité »** qui pourra avoir pour vocation d'être intégré dans votre dossier personnel, puisque rien ne l'interdit aujourd'hui.

Qui vous dit que cela ne permettra pas d'évaluer le mental du salarié à un moment donné. Cela pourrait être même un appui dans les futurs entretiens à sanction.

Dénonciation sur mesure ou « Fiche de Signalement »

Le Secrétaire dit NON à son déploiement.

Cordialement,

Dominique VERDUCI
Secrétaire du CHS-CT-RIE
✆06.62.29.24.83