

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

DIRECCTE Centre

Unité Territoriale
d'Indre-et-Loire

Inspection du travail

Unité de Contrôle Nord
Section n° 9

Affaire suivie par C. D.

Courriel :
centre-ut37.uc1@direccte.gouv.fr

Téléphone : 02.47.31.5

Télécopie : 02.47.31.5

Réf : CD/ELB/n° 228/2014

Monsieur L Georges
Directeur de SKF
204 boulevard Charles de Gaulle
37540 SAINT CYR SUR LOIRE

Tours, le 19 novembre 2014

Objet : Enquête relative aux conditions de travail au sein du Service Logistique (LS)

Monsieur le Directeur,

Suite à notre entretien du 11 septembre 2014 relatif à l'enquête que j'ai effectuée au sein du Service Logistique, je confirme les observations formulées à cette occasion.

Cette enquête intervient après une alerte du 25 juillet 2013 du CHSCT vous demandant d'une part, de protéger la sécurité et la santé de Madame B Delphine, responsable du service Customer au sein du Service Logistique (LS) et, d'autre part, d'engager une évaluation des risques psychosociaux par un organisme extérieur sur l'ensemble du site de l'entreprise compte tenu du niveau alarmant des indicateurs sur les conditions de travail dans un grand nombre de secteurs du site de Tours.

Malgré vos réserves, cette demande a été votée à la majorité des membres du CHSCT lors de la réunion du 20 septembre 2013. Toutefois, je constate que cette décision du CHSCT n'a pas été suivie d'effet.

Mon intervention dans l'entreprise s'est déroulée de septembre 2013 à avril 2014. Au cours de mes visites, j'ai entendu une trentaine de personnes du LS, dont Monsieur CH ; examiné les dossiers salariés, les décomptes horaires et les bulletins de salaire des 80 salariés du service sur la période septembre à décembre 2013 (4 mois).

J'ai aussi auditionné Monsieur PI ; Médecin du travail, et Madame AP ; Assistante sociale. Pendant cette enquête, j'ai été amenée à participer à plusieurs CHSCT n° 3 au cours desquels le sujet des RPS a été abordé.

Il ressort de mon enquête les constats suivants.

1 – Conditions de travail des salariés du Service Logistique

Le service assure de la gestion commerciale et des douanes du groupe international. Ces missions pointues font peser sur chaque salarié des responsabilités importantes potentiellement génératrices de stress (contrainte de délais, quantité et qualité de travail). Les salariés doivent donc faire preuve d'un grand professionnalisme, surtout lorsque des pics d'activité s'ajoutent régulièrement à la pression permanente, obligeant les salariés à prioriser les priorités. Ce stress permanent est aggravé lors des baisses d'effectifs (absences non remplacées surtout pendant les vacances...). Les salariés débordés par le cumul des priorités témoignent de « *périodes horribles* ». Il est arrivé pendant ces périodes tendues,

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte)
Unité Territoriale d'Indre-et-Loire

8 rue Alexander Fleming – BP 2729 – 37027 TOURS CEDEX 1 - Standard : 02.47.31.57.01

www.travail-solidarite.gouv.fr - www.economie.gouv.fr

que les salariés se crispent et que la situation dégénère en pleurs, altercations verbales, burn-out...

En effet, il ressort des témoignages que, si des problèmes relationnels entre salariés ont été évoqués, l'essentiel des griefs entendus concerne les méthodes d'organisation et de management générant une surcharge de travail chronique à l'origine d'antagonismes anciens.

De plus, à certaines périodes, les horaires de travail ne sont plus conciliables avec la vie personnelle et/ou familiale.

J'ai constaté que plusieurs salariés présentaient une souffrance importante en évoquant leurs conditions de travail et les pressions de leur responsable au sein du service.

Concernant la durée du temps de travail, Monsieur CHL affirme que personne n'effectue d'heures supplémentaires. Outre que cette affirmation est contredite par plusieurs témoignages, j'ai, à l'étude des décomptes horaires et des bulletins de salaire, constaté plusieurs dépassements de la durée du travail. Il conviendra de régulariser les situations qui doivent l'être. Vous m'informerez des suites données à cette observation.

Les membres du CHSCT, le Médecin du travail et l'Assistante sociale ont alerté la Direction à plusieurs reprises. Vous êtes donc parfaitement informé de la situation qui perdure depuis plus de dix ans pour l'ensemble des salariés du Service Logistique, soit bien avant l'arrivée de Madame B et de Monsieur CH.

En effet, toutes les mesures préconisées par la Direction ont échoué : WCA (démarche de groupe pour connaître les ambiances de travail), RJ (réunion journalière), groupe sur les RPS, comité de prévention et « plans B » mis en place en 2009.

La cause de cet échec réside dans la négation des problèmes par la Direction et par l'ensemble de la ligne hiérarchique, dont Monsieur R puis Monsieur CHL qui lui a succédé à la tête du Service Logistique. Pourtant, ce service a connu par le passé une situation analogue, au Magasin, où la violence des rapports entre les responsables et les salariés minimisée, isolée, niée a engendré une souffrance mentale considérable. La Direction a attendu que la situation soit explosive pour accepter de diligenter une enquête menée par Madame AP. Il en est ressorti le constat d'une communication dégradée de longue date. Après la mise en œuvre d'un plan d'action en mai/juin 2013, les conditions de travail ont été nettement améliorées, mais des problèmes de surcharge et d'organisation perdurent (infra).

Par ailleurs, pour pallier le sous-effectif chronique au Service Logistique, l'entreprise recourt régulièrement au travail précaire d'étudiants ou d'intérimaires. Ce mode de fonctionnement a nécessairement un impact sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés en CDI (formations au poste de travail à réaliser, réorganisation des tâches,...), à plus forte raison quand les salariés précaires ont un statut qui leur interdit d'effectuer certaines tâches que la Direction juge par ailleurs essentielles à l'activité de l'établissement. Nonobstant les problèmes liés à l'absentéisme courant, la compensation à l'absence des effectifs en CDI par le recours au travail temporaire, conduit à concentrer sur le personnel permanent restant les tâches que les intérimaires ne peuvent pas exécuter.

Pourtant, compte tenu de la mission du service, il paraît indispensable que l'entreprise apporte des moyens humains, une organisation structurée et une bonne communication à tous les niveaux. Les témoignages font ressortir, qu'en dehors du Magasin, la Direction n'a pas diligencé les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail et les pratiques pathogènes perdurent de la part de certains responsables hiérarchiques.

A ce sujet, Monsieur CHL auditionné dans le cadre de l'enquête déclare avoir été mis à la tête du service pour le « réorganiser et le développer » « qu'il n'hésite pas déléguer et à décharger les salariés surchargés de travail ».

Monsieur CH est perçu comme quelqu'un de « *dynamique, exigeant en termes de résultats, directif, autoritaire et dur qui ne supporte pas la contradiction* ». Il lui est reproché de « *mal parler aux gens à certains moments* », de faire avancer « *le service aux forceps* », de vouloir « *tout changer du jour au lendemain sans ménagement* », obligeant les salariés à « *courir partout* ». Son management est dénoncé comme pouvant conduire à une surcharge de travail.

Ce fonctionnement est le résultat direct de l'absence d'évaluation des risques de la charge de travail au sein du Service Logistique, absence dénoncée par le CHSCT et l'Inspection du travail.

En effet, l'analyse du travail réel et l'objectivation des sources de tension sont les méthodes les plus aptes à garantir l'employeur sur le respect de ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux. Elles seules rendent possible la compréhension des mécanismes pouvant amener les personnes à transgresser les règles de bonne conduite au travail sans chercher à stigmatiser ou à désigner des boucs émissaires (y compris au niveau de la ligne hiérarchique).

Par ailleurs, concernant le Magasin, malgré l'amélioration des conditions de travail au picking, il ressort une insuffisance des efforts mis en œuvre concernant le personnel et les moyens matériels.

Notamment, la gestion des pics d'activité et l'arrivée de nouvelles tâches, comme la gestion du Hub précédemment gérée par GEODIS n'est pas satisfaisante compte tenu de l'insuffisance du nombre de quais. Certains jours ou à certaines périodes lorsque le service est en sous-effectif, des problèmes de dosage de la charge de travail au regard des moyens disponibles obligent les salariés « *à courir, à être à fond, à dépasser les limites, à cumuler plusieurs périodes de travail, à travailler sur plusieurs postes dans la même journée, ce qui est stressant...* ». La « *réquisition* » de salariés SKF d'autres secteurs ou l'embauche d'intérimaires après une semaine de surcharge de travail n'est pas satisfaisante pour les raisons rappelées supra concernant la charge que représente l'emploi de travailleurs précaires pour les salariés permanents.

A ce sujet, je note que l'emploi des travailleurs intérimaires peut atteindre au moins un tiers de l'effectif salarié et, par conséquent, dépasser le seuil de 8 % fixé par l'accord SKF sur le nombre maximum de travailleurs intérimaires.

En outre, à l'examen des documents de décompte de la durée du travail pour la période de septembre à décembre 2013, j'ai constaté pour certains salariés des durées de travail dépassant 7h60 jusqu'à 12 heures consécutives plusieurs jours de suite. En effet, les chefs d'équipe sont amenés à demander aux salariés de rester plusieurs heures après leur journée de travail pour renforcer une seconde équipe. Le temps de pause n'est pas pris ou pas décompté. Généralement les heures sont payées ou récupérées, cependant, cette pratique accidentogène contribue à dégrader la santé physique et mentale des salariés et l'ambiance de travail.

D'autre part, cette situation génératrice de stress et de fatigue de jour comme de nuit est aggravée les jours de grande chaleur.

A cette question d'organisation s'ajoute le mauvais état du Magasin dont les sols sont détériorés à certains endroits. Cette situation rend la circulation des chariots dangereuse et source de TMS pour les caristes.

De plus, l'insuffisance du nombre de quai et leur non-conformité aux tâches à accomplir ainsi que la taille réduite d'un des sas peuvent être source de collision lorsque 3 chariots y travaillent simultanément.

Par ailleurs, le nombre insuffisant de quais perturbe les opérations de chargement/déchargement et provoque un mécontentement et des tensions entre les salariés de l'entreprise et les chauffeurs eux aussi soumis à de fortes pressions (30 camions par jour). Ils peuvent alors décharger leur agressivité sur les salariés du Magasin. A ces manquements à la sécurité, s'ajoute une augmentation de la charge mentale.

De plus, je note la situation du poste de travail isolé de Monsieur M. , dans un local exigu en sous-sol sans lumière naturelle.

A ce titre, le Code du travail dispose que l'employeur est tenu d'occuper les salariés dans des locaux disposant autant que possible d'une lumière naturelle (article R. 4223-3 du Code du travail). La circulaire du Ministère du travail n° 90-11 du 28 juin 1990 relative à l'application des dispositions précitées rappelle que, les activités qui s'opposent par nature à l'utilisation de la lumière naturelle pour l'éclairage des locaux affectés au travail, doivent être strictement limitées aux seules activités pour lesquelles un éclairage naturel mettrait en péril la production elle-même (par exemple tirage ou le développement de films).

Il convient de retirer Monsieur M. de ce lieu non conforme sauf à ce que vous m'apportiez des raisons valables pouvant justifier qu'il y soit maintenu.

2 – Conditions de travail de Madame B

Madame B. a été embauchée en 1997 comme cadre gestionnaire d'approvisionnement en matières premières des chaînes de fabrication en contrat à durée déterminée puis en contrat à durée indéterminée. A cette occasion, elle a été promue « Chef de groupe logistique export » niveau 4 en 1998. A la suite, sa hiérarchie lui a confié des postes comportant de plus en plus de responsabilités. Son activité a été consacrée par plusieurs promotions, dont cadre II à compter du 1^{er} janvier 2007. Cette carrière confirme une reconnaissance professionnelle par sa hiérarchie qui, selon le dossier salarié de Madame B. , indique le respect des objectifs fixés en 2005 et une absence de faute durant les 16 années passées au service de l'entreprise.

Plus récemment, lors de la restructuration en 2009, la Direction a de nouveau témoigné sa satisfaction en nommant Madame B. , responsable à mi-temps du service Customer et, responsable Qualité sur l'autre demi temps. Pour accomplir ses missions, la Direction lui a attribué 8 collaborateurs au sein du Service Logistique.

Il ressort de l'enquête que les missions dévolues à Madame B. représentaient une charge de travail importante : réunions, contacts avec l'international, encadrement d'une équipe... Selon son témoignage, pour pouvoir remplir toutes ses missions, Madame B. devait empiéter sur sa vie privée. Elle aurait sacrifié plusieurs de ses soirées jusqu'à 23 heures, à son domicile ou sur le site, ses week-ends dont un passé sur le site avec ses enfants, ses pauses déjeuner lorsqu'on lui fixait des réunions à ce moment, ses arrêts maladie lorsqu'elle était appelée pour des urgences...

Compte tenu de l'absence de décompte du temps de travail des cadres, je n'ai pas pu vérifier l'importance de ses horaires. Cependant, des témoignages de plusieurs cadres et non cadres, confirment des dépassements de la durée légale et conventionnelle pour répondre à la surcharge de travail du service.

Cette pression génératrice de stress et de burn-out a fini par avoir raison de la santé de Madame B. . A une occasion, elle a été évacuée à l'hôpital par les Services de secours.

Pour la soulager, à un moment où ses conditions de travail étaient déjà détériorées, Monsieur CH. lui a retiré les missions relatives à la qualité et aux douanes internationales pour les confier à d'autres.

Mais, du fait de plusieurs absences pour maladie, Madame B. restait confrontée à des retards, à un manque de suivi de son activité et à l'éloignement de son équipe. Ces

absences ont pu avoir une incidence sur la tenue des entretiens professionnels annuels, comme cela lui est reproché dans la lettre de licenciement.

Cependant, lors de mon enquête, j'ai constaté qu'un certain nombre de salariés du Service Logistique ou de secteurs ne dépendant pas de Madame B n'avaient pas eu d'entretien depuis 2 ans, voir 5 ans. Je n'ai pas eu de témoignage de sanctions à l'encontre d'autres responsables chargés de ce type d'entretien.

De plus, alors que sa relation avec son supérieur Monsieur CH était très dégradée depuis 2012, la situation de Madame B n'a jamais été remontée au groupe RPS et le CHSCT n'a été saisi que très tardivement. Les tensions entre Monsieur CH et Madame B ont perduré jusqu'à son licenciement.

Monsieur CH a soutenu que Madame B ne remplissait pas ses objectifs et qu'il l'en avait informée. Cependant, dans le même temps, Madame B témoigne avoir été isolée, discréditée lors des réunions du service, son plan de formation et de carrière supprimés et son ordinateur bloqué la veille de son licenciement la privant de son principal outil de travail aux vus et sus de ses collègues.

Les salariés ont attesté des qualités professionnelles et humaines de Madame B. Majoritairement ils ont été interloqués par « *la méthode, l'humiliation* » qu'elle a subie et « *la brutalité de son licenciement* ». Certains s'inquiètent de l'effet miroir, et pensent qu'ils pourraient subitement être qualifiés d'« *incompétents* », « *mis à l'index* » « *placardisés* », « *voir licenciés* ».

De plus, dans la lettre de licenciement du 30 juillet 2013 adressée à Madame B, la Direction indique : « (...) *les retours font état d'un climat de tension au sein de votre service, et le médecin du travail ne considère pas la mesure que nous mettons en œuvre aujourd'hui à votre égard comme inadaptée* (...) ».

J'ai pu, à l'occasion du CHSCT du 20 septembre 2013, condamner cette pratique consistant à instrumentaliser le Médecin du travail, en faisant croire qu'il aurait donné son accord au licenciement. D'ailleurs, suite à la réception du courrier par Madame B, le syndicat national de la CGT a déposé une plainte devant le Conseil de l'Ordre des médecins à l'encontre du Docteur P.

Enfin, je note que les missions qu'assuraient seule Madame B sont, depuis son départ, dévolues à trois salariés dont deux cadres à temps plein : Madame XII et Monsieur BI.

3 – Conditions de travail sur l'ensemble du site

Comme j'ai pu vous en informer, la souffrance au travail touche tous les secteurs de votre site. Notamment, il ressort de mon enquête le constat de conditions de travail dégradées du fait d'injustice, de discriminations dans l'attribution des postes, formations (certains managers tiennent le plan de formation confidentiel) ou congés. Les critères d'attribution des postes et des formations sont opaques et incompréhensibles pour certains salariés.

De plus, il ressort de plusieurs témoignages une absence de reconnaissance professionnelle, voir un déclassement professionnel. Cette situation est vécue difficilement, notamment, par des salariés qui ont accepté de faire beaucoup d'efforts à certaines périodes ou qui ont, par leur formation initiale ou par leur ancienneté, des compétences avérées. Certains peuvent être affectés sur des postes de base sans rapport avec leur ancienneté et leurs compétences ou désignés pour la polyvalence ou des tâches réelles floues ou ingrates.

Il est reconnu par les préventeurs, que les promesses d'évolution de carrière ou de salaire non tenues, les déclassements ou mises au placard et l'absence de perspective professionnelle génèrent généralement des tensions, du stress et dans tous les cas de la souffrance. Cette situation est aussi à l'origine de la détérioration de l'ambiance de travail.

Par ailleurs, je constate aussi à la lecture des comptes rendus des trois CHSCT, des dysfonctionnements dans l'organisation du travail, des situations récurrentes de danger grave et de souffrance dans tous les secteurs de l'entreprise : LS, Automotive, VP, Laboratoire, DGBB. Dans son rapport annuel 2013, le Médecin du travail relève une : *« Augmentation des visites occasionnelles dues en partie à la dégradation ou à l'inquiétude ressenties par les salariés de l'ambiance de travail. »*

Par exemple, pour le secteur DGBB, il est relevé lors des réunions du CHSCT n° 1 des 17 décembre 2012 et 25 mars 2013, un manque d'investissement pour le Chanel 17 : *« Il semblerait également que de nombreux problèmes de fonctionnement des machines génèrent une très mauvaise ambiance au sein des équipes, car ces dernières doivent continuellement « bidouiller » les programmes pour assurer l'efficacité et la production à 100% du channel. Les salariés sont soumis à une pression inutile, et tous ces éléments combinés sont donc source de conflits et de comportements agressifs entre ces derniers. (...) les micros arrêts facteurs de stress (...) »*

L'employeur informé de la situation répond que ces questions relèvent de la Commission RPS.

Néanmoins, il ressort de l'enquête que cette commission RPS ne se réunit pas sur ces sujets et que la Direction n'apporte pas de solution pour remédier aux conditions de travail dégradées connues.

Cette affirmation est confortée à la lecture des comptes rendus de CHSCT. En effet, je constate une récurrence des questions sur ce sujet portées à l'ordre du jour des CHSCT successifs.

J'ai aussi relevé une alerte du 06 mars 2014 sur les conditions de travail très dégradées dans le secteur CH39/60 MSBU ou encore dans le procès-verbal de réunion du CHSCT n° 3 du 10 juillet 2014, un climat de travail dégradé dans l'unité VP du fait, notamment de l'incohérence et de l'organisation déficiente.

Pour le Laboratoire, le cabinet MICHET et MERIT Consultants a établi un diagnostic mettant en relief des problèmes de stress, pression, discrimination dans l'attribution des congés, de non reconnaissance du travail, d'un isolement notamment par l'absence de réponse aux demandes d'explication de salariés formulées par mails. A la suite de ce diagnostic, aucun plan d'action n'a été mis en œuvre alors que le service vivait un changement organisationnel très important.

Je note néanmoins, que la réorganisation des filiales de SKF au niveau national fait renaître des espoirs de repositionnement pour certains qui attendent une évolution de longue date.

● **Sur l'aspect sécurité au travail**

Je constate que les conditions de travail en général dans le secteur DGBB sont dégradées et que les différentes alertes du CHSCT se soldent la plupart du temps par une réponse insuffisante de la Direction sur des sujets portant sur des dangers graves tels que la non-conformité des machines du fait de l'absence de protection (carter...), les sols glissants pour cause de fuites d'huile, les tables anglaises détériorées, les fuites d'eau au niveau des armoires électriques...

Conclusion :

Comme j'ai pu vous le dire lors de notre rencontre le 11 septembre 2014, le constat interroge sur la volonté réelle des responsables des différents secteurs de voir évoluer les situations, compte tenu qu'ils ont tous été impliqués dans le groupe RPS, sensibilisés par ses travaux, destinataires des différents écrits en émanant (plaquette, article de journal interne) et ont suivi le module de formation RPS dispensé par le cabinet MICHET et MERIT et l'ARACT.

La suppression des risques psychosociaux requiert des mesures plus fortes qu'une simple sensibilisation. Une volonté ferme de la hiérarchie est nécessaire et une évaluation préalable des risques de tout le Service Logistique, comme de l'ensemble des secteurs est indispensable dans le Document unique d'évaluation des risques.

Cette analyse est un préalable obligatoire, nécessaire à l'adaptation des mesures de prévention pour tenir compte des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes énoncée au dernier alinéa de l'article L. 4121-1 du Code du travail. Vous devez justifier avoir réalisé cette analyse en situation sur l'ensemble des postes de travail pour mesurer la compatibilité de l'organisation et des moyens mis en place avec les contraintes du poste comme vous y invite l'article L. 4121-1-3° du Code du travail.

L'ensemble des préventeurs s'accorde pour considérer que les causes à l'origine des risques psychosociaux renvoient souvent aux types d'organisation du travail, aux conditions d'exercice de l'activité insérée dans ses contraintes et à la dynamique des relations sociales qu'il s'agisse des relations au sein d'un collectif ou des relations interpersonnelles en lien avec une activité et son encadrement. Ces facteurs de risques, s'ils ne sont pas régulés, sont à l'origine de troubles (stress et surcharges psychiques, physiques ou comportementales comme les tensions, conflits, violences, conduites de harcèlement moral présumées) ou de pathologies (dépression, épuisement professionnel).

Quel que soit l'approche du problème retenue, la seule solution pour résorber le risque consiste dans l'organisation du travail non génératrice de souffrance combinée avec un accroissement des moyens notamment humains à hauteur des besoins. Ces besoins doivent ressortir d'une véritable évaluation des conditions de travail dans le service, comme elle aurait dû être réalisée depuis une dizaine d'années, suite à l'institution du Document unique d'évaluation des risques par le décret n° 2001-1016 du 05 novembre 2001 (articles L. 4121-1 et suivants).

Par ailleurs, mes inquiétudes résultent aussi de la lecture du procès-verbal du CHSCT du 07 janvier 2014 faisant état d'une obstruction caractérisée de l'entreprise de ne pas communiquer aux représentants du personnel les informations nécessaires à l'évaluation des risques liés à la restructuration de SKF au niveau national et du refus opposé au cabinet TECHNOLOGIA de lui communiquer, comme prévu dans la convention signé avec SKF, le DUER et les plans des aménagements actuels et futurs en dépit de plusieurs relances. Malgré le manque d'information, le cabinet a pu rendre un rapport mettant en avant les impacts potentiels en termes de condition de travail et de bien-être au travail (Pages 2 et 3 du procès-verbal).

Il existe bien une pratique d'obstruction de la Direction à l'égard du CHSCT, comme j'ai pu le constater le 10 juillet 2014 lors du CHSCT n° 3. Vous avez opposé un refus catégorique d'évaluer les conditions de travail sur l'ensemble du site et de recourir à un cabinet extérieur, alors que la décision avait été votée par le CHSCT n° 3 le 20 septembre 2013.

Je retiens néanmoins de notre entretien du 11 septembre 2014 que vous confirmez votre volonté exprimée lors du CHSCT n° 3 en date du 10 juillet 2014, d'établir un bilan sur les 5 dernières années, notamment sur le fonctionnement de la commission RPS interne et de revoir l'évaluation des RPS avec l'aide de l'ARACT. Un rendez-vous a été retenu le 07 octobre 2014 devant réunir les membres du CHSCT, du groupe RPS, EHS, RH et des assistantes. Je vous remercie à l'avance de bien vouloir me communiquer le compte rendu de cette réunion.

Par ailleurs, la Direction ne pourra pas non plus faire l'impasse sur la recrudescence des accidents du travail, troubles musculo-squelettiques liés à la manutention, coupures des mains sur les machines... dont sont victimes un nombre conséquent de salariés en production dont un nombre aussi conséquent d'intérimaires pas ou peu formés à leur arrivée (cf. les déclarations communiquées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ;

exemples cités dans le mèl de Madame AUFFINGER de la CARSAT en date du 14 janvier 2013 à Monsieur DESSERS ; Procès-verbal du 14 avril 2014 du CHSCT n° 2 dénonçant la possibilité d'accéder aux outils de toutes les presses automatiques pendant leur fonctionnement et du risque d'écrasement d'une main...).

Cette situation de danger touchant tous les ateliers doit faire l'objet de mesures urgentes et non, d'une simple « *campagne de sensibilisation et d'information sera faite en plus d'une signalisation aux endroits à risque* » comme annoncée par le Direction los du CHSCT n° 2 du 14 avril 2014.

4 – Fonctionnement du CHSCT n° 3

Monsieur BI _____, secrétaire du CHSCT n°3, subit de votre part une absence de reconnaissance de légitimité de ses mandats, notamment de son rôle auprès des salariés.

Cette situation a pour conséquence de fragiliser Monsieur B _____ face à sa hiérarchie et aux salariés en général lorsqu'il exerce ses missions de secrétaire du CHSCT. Notamment en novembre 2013, Monsieur E _____ a été à plusieurs reprises mis en position délicate par des managers à l'occasion de la mise en œuvre de ses prérogatives (cf. courrier de Monsieur BI _____ du 28 novembre 2013 à votre attention). Il a aussi été l'objet d'insulte « *menteur* » devant témoins de la part de Madame X _____.

Cette négation de ses fonctions s'est concrétisée lors de réunions et dans votre bureau devant une salariée et une responsable. Outre, les conséquences de ces pratiques sur la santé de Monsieur B _____, vous portez atteinte de façon récurrente à l'intégrité de ses mandats, ce qui constitue un délit d'entrave (article L. 4742-1 du Code du travail).

Plus généralement, les attaques, les pratiques d'intimidation, la négation de la légitimité des institutions représentatives du personnel et de leurs élus sont courantes chez un nombre certain de chefs d'équipe ou autres managers de l'entreprise. Notamment Monsieur CH _____ fait preuve d'un certain acharnement à l'encontre des représentants du personnel mis sous pression lorsqu'ils prennent leurs heures de délégation. Ils sont interpellés devant les salariés, témoins des remarques désobligeantes à leur égard.

Monsieur CH _____ m'a confirmé se plaindre des absences répétées et du faible délai de prévenance des représentants du personnel en cas de réunion.

Il n'a pas nié avoir convoqué, comme vous avez pu le faire, des représentants du personnel pour qu'ils justifient l'utilisation de leurs heures de délégation, alors que vous assurez la gestion du décompte des heures de délégation.

Aussi, je vous rappelle et je vous demande de le rappeler aux responsables des différents secteurs du site, que les **représentants du personnel n'ont pas à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur avant d'utiliser leurs heures de délégation et de s'absenter de leur poste de travail ou même de l'entreprise en vue de l'exercice de leurs fonctions représentatives. Sous peine de commettre un délit d'entrave**, l'employeur ne peut :

- ni subordonner l'utilisation du crédit d'heures à une autorisation préalable, qui le ferait juge des conditions d'exercice du mandat (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148) ;
- ni exercer un contrôle *a priori* sur l'emploi du temps du représentant du personnel et sur l'usage prévu des heures de délégation (Cass. crim., 4 févr. 1986, n° 84-95.402) ;
- ni procéder à une planification des heures de délégation sans concertation avec les représentants du personnel (Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984, n° 788).

De même, un employeur qui sanctionne un délégué du personnel pour s'être absenté de l'entreprise sans son autorisation en vue de rencontrer l'inspecteur du travail commet un délit d'entrave (Cass. crim., 12 avr. 1988, n° 87-84.148).

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que le représentant du personnel

l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation. Une telle exigence n'est pas de nature à entraver les fonctions des représentants des salariés et permet à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures pour permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail, etc.) (Cass. soc., 18 janv. 1961, n° 59-40.536).

Plusieurs systèmes peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice des missions de représentation du personnel, recours à un registre écrit ou à des bons de délégation dans la mesure où ils ne sont qu'un procédé comptable. Dans la pratique, les modalités de cette information doivent être déterminées en concertation avec les représentants du personnel.

Par conséquent, afin d'améliorer l'organisation et les conditions d'exercice des missions institutionnelles, il vous appartient de former l'ensemble des responsables de secteurs aux missions des représentants du personnel, de porter à leur connaissance les plannings prévisionnels des différentes réunions DP/CE/CHSCT et les périodes où les salariés sont amenés à quitter leur poste pour participer à une enquête obligatoire prévue aux articles L. 2313-2 et L. 4131-1 du Code du travail.

Enfin, je vous rappelle que pour toute contestation dans l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel, il vous appartient de saisir le Tribunal d'instance.

Je vous informe que je communique à Madame B. , à sa demande, l'extrait de ce rapport la concernant.

Conformément à l'article R. 4614-5 du Code du travail, vous veillerez à porter à la connaissance des trois CHSCT les présentes observations ainsi que les réponses apportées.

Concernant l'indication du poids sur les charges manipulées par les salariés, je vous rappelle la réglementation en vigueur, soit les articles R. 4514-1 à R. 4541-9 du Code du travail. Notamment l'article R. 4541-7 dispose que : *« L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des indications estimatives et, chaque fois que possible, des informations précises sur le poids de la charge et sur la position de son centre de gravité ou de son côté le plus lourd lorsque la charge est placée de façon excentrée dans un emballage. »*

Je vous informe que depuis le dernier découpage des sections d'Inspection du travail, l'agent en charge de votre entreprise est Madame R. Séverine, inspectrice du travail de la section 5.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspectrice du travail,