

MALTRAITANCE : le gâchis lillois

Pour la deuxième fois en moins d'un an, une enquête de la Ligne Directe Harcèlement LDH est menée à l'encontre de salariés de l'antenne de Lille.

Lors de la 1^{ère} investigation menée par LDH, des salariés ont été conviés à des entretiens comme simples témoins pour être ensuite accusés, sans pouvoir se défendre. Pire encore : l'un des salariés visés a été sanctionné sans même avoir été entendu. Dans la dernière affaire, l'investigation conclut que tout un service est un collectif maltraitant, alors qu'aucun des salariés concernés n'a été entendu et que seul l'encadrement a été rencontré. Drôle de méthode.

Et quand le collectif accusé de maltraitance demande pourquoi les salariés incriminés n'ont pas été entendus, l'enquêtrice rétorque... qu'elle n'a pas le temps pour ça...

Le point commun entre ces deux affaires : une direction régionale qui, depuis trop d'années, ne parvient pas à gérer des conflits entre personnes ou entre services, malgré les alertes des salariés et des représentants du personnel.

OCTOBRE 2020

Et c'est ainsi que des signaux faibles, à force de ne pas être traités, deviennent forts. Et c'est ainsi que l'inaction, ou l'incapacité de la direction, aboutissent à des situations qui dégénèrent. Des salariés qui ne savent plus qui alerter se saisissent du dispositif LDH, celui-ci pouvant mandater un tiers extérieur à l'entreprise pour investiguer. Et les conclusions de ce tiers demeurent confidentielles : on peut donc être identifié comme « coupable », dans cette investigation, et ne jamais savoir exactement qui accuse de quoi. Confidentialité oblige.

Dans les deux affaires lilloises, le dispositif dysfonctionne : la décision de lancer l'investigation semble dépendre de l'écoute, ou de la sensibilité, de ceux qui sont alertés ; ensuite, l'investigateur entend les personnes concernées sans leur dire si elles sont accusées ou témoins potentiels, ou de quoi elles sont accusées ou témoins, et sans leur révéler qui a saisi le dispositif.

Comment, alors, se défendre ? Le plus présumé innocent devient forcément présumé coupable. Et pour finir, la direction, la même qui a laissé pourrir la situation depuis tant d'années, n'a plus qu'à utiliser les conclusions de l'investigation pour « faire » de la discipline. Sanctionné, voire licencié, l'accusé pourra toujours contester, devant les tribunaux...

A Lille, le collectif, techniciens, administratifs et journalistes, est traumatisé par ces deux affaires. Choqués, sidérés après la restitution orale de l'investigation faite au service et la mise à pied à titre conservatoire d'un de leur collègue, de nombreux salariés sont en arrêt maladie. Des accidents du travail ont été déclarés. Et la direction, face à tout cela, se contente de mettre en place le dispositif d'écoute psychologique habituel. De contester les accidents du travail. Et laisse les élus locaux gérer la détresse de leurs collègues.

Devons-nous, à notre tour, passer par un signalement à la LDH, nous plaindre de maltraitance du collectif lillois par la direction régionale, pour être entendus ?

Nous estimons qu'une enquête doit être menée au plus vite sur les manquements de la direction, qui met en danger la santé des salariés de Lille.

Lille, le 5 octobre 2020

Nos Délégués syndicaux centraux

Vous souhaitez nous poser des questions ?
Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**