

Des questions sans réponse...

Le top management se protège...mais de quoi ?

Suite à la publication par Médiapart le 6 février d'un article sur l'utilisation d'un fichier listant le personnel de la DRE Centre-Auvergne accompagné de commentaires sur leur appartenance syndicale, leur vie professionnelle, ou leur vie intime, la DRH a reçu les organisations syndicales à leur demande, mercredi 12 février à Vedène.

Se réfugiant derrière la procédure disciplinaire en cours, la DRH n'a apporté aucun élément supplémentaire à ceux déjà diffusés par la presse, **n'a pas répondu aux questions des organisations syndicales** et ne semble pas avoir pris la mesure de l'émoi considérable suscité auprès du personnel ASF - voire sa sidération - par les faits extrêmement graves avancés par le média.

Même si comme le soutient la DRH, il s'agirait de "notes personnelles" d'un responsable et non d'un fichier partagé (ce qui reste à prouver), cette affaire pose la question du climat au sein d'une entreprise qui se veut exemplaire et se revendique employeur responsable :

- ✓ Comment en est-on arrivé à un tel comportement même personnel ?
- ✓ Qu'est-ce qui a pu conduire à ce type de pratique même individuelle ?
- ✓ Qui était au courant de l'existence de ce fichier ?
- ✓ Cette pratique a-t-elle été cautionnée par la hiérarchie ?
- ✓ Comment / par qui un tel fichier a-t-il été alimenté ?
- ✓ Est-ce que ce type d'appréciations sont portées sur moi ?

Des questions légitimes que se pose le personnel de la DRE CA, mais bien sûr aussi les salariés de tous les établissements ASF.

Au moment où la direction demande aux salariés de suivre des modules de formation sur le respect de la vie privée, est-ce que ces objectifs sont aussi partagés par la direction de l'entreprise ?

Comment se fait-il que cet événement, qui suscite un immense émoi au sein de l'entreprise, n'ait donné lieu à **aucune communication directe vers les salariés** pendant plus de huit jours, alors que la direction s'est exprimée dans la presse ? La seule réponse véritable concrète apportée par la DRH concerne le fichier en lui-même. **Et elle paraît à peine croyable ! "Nous avons détruit ce document" a expliqué la DRH... Pourquoi procéder à la destruction d'un document qui pour le coup aurait grandement été utile dans le cadre de la procédure en cours ?...**

Et maintenant, que fait-on ?

Les pressions indirectes permissives envers toute la chaîne hiérarchique peuvent aboutir à des abus de haut-managers tels que ceux aujourd'hui pointés dans cette affaire. De tels comportements se développent d'autant plus facilement quand l'ambiance mise en place par les supérieurs hiérarchiques l'autorise implicitement.

La CFDT demande **de vraies réponses**, des **mesures exemplaires**, et que la direction mette en place au plus vite toutes les actions permettant de **rétablir la confiance des salariés...et il ne faudra pas pour cela faire payer des lampistes !** Quand la filière RH et les cadres dirigeants sont touchés de plein fouet par la suspicion du personnel dans une affaire aussi grave, **ce n'est pas leurs numéros de téléphones que l'on donne** mais ceux d'une cellule psychologique !

Très loin de la bienveillance érigée comme valeur managériale par la Direction, des rumeurs les plus folles fusent mais pas seulement. Des langues commencent également à se délier. Une seule certitude : certaines méthodes du top-management sont inacceptables et doivent cesser au plus tôt. Aussi, comme premières mesures symboliques, nous demanderons par courrier :

- ✓ de cesser immédiatement les convocations censées faire un débriefing de tout accident de travail avec arrêt ; **ces entretiens organisés en dehors de tout cadre légal** sont psychologiquement dévastateurs tant pour les managers de proximité que pour les salariés accidentés : aucun de ces salariés n'a besoin de cette pression pour culpabiliser davantage. Ce management **violent** émanant du plus haut niveau de l'entreprise doit être condamné officiellement.
- ✓ de **cesser les démissions contraintes** et masquées par des ruptures conventionnelles plus ou moins négociées. Des témoignages accablants en ce sens nous sont parvenus, ce n'est plus acceptable.

Devant la gravité de cette affaire, la CFDT est bien décidée à jouer son rôle et à prendre ses responsabilités.

Sans faire dans la surenchère, nous attendrons d'avoir davantage d'éléments lors du CSE-Central Extraordinaire du 18 février prochain. Nous nous mettrons ensuite en ordre de marche pour retrouver avec tous les salariés de chaque établissement, la confiance que beaucoup d'entre vous ont aujourd'hui perdue.

ASF a une longue histoire mais jamais ses collaborateurs n'ont connu un tel désarroi : comme ceux qui l'ont déjà fait, n'hésitez pas à nous faire part de votre ressenti et de nous faire remonter toute situation intolérable.

La CFDT est la seule organisation syndicale à être représentative dans chaque établissement ASF, vous trouverez les coordonnées de vos représentants sur notre site <https://www.cfdt-asf.com/nous-contacter/>

La CFDT ne menace pas, elle agit. Alors n'hésitez plus, PARLEZ !