



Courrier U.F.I.C.T.

Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°212 - NOVEMBRE 2012

Edito

■ Allons-nous accepter de vivre dans une société low-cost ?

A entendre les gourous de la crise, il nous faudrait tout accepter.

Travailler à bas « coûts », fabriquer à bas « coûts », avoir une qualité de production à bas « coûts », consommer à bas « coûts », vivre à bas « coûts » !

Pour atteindre cette finalité low-cost, nos dirigeants d'entreprise zélés s'entourent de cabinets d'experts pour les aider à développer l'individualité dans l'entreprise.

Le Lean Management devient le jouet à la mode de tous les DRH. Ainsi l'entreprise « maigre » est érigée en dogme. On atteint le stade de la « croyance » en des méthodes destructrices d'emplois.

L'employabilité prend le pas sur la mise en œuvre des qualifications et du savoir-faire.

Ils font le tri entre les bons salariés et les mauvais salariés, cadres compris.

Ils seront bons aujourd'hui ou mauvais demain, en alternance, pour entretenir la division.

Mais que devient le rôle de l'encadrement dans ce contexte ?

Sont-ils de simples courroies de transmission de décision venues du « très haut » ? Sont-ils les courageux fantassins de la finance qui seront remerciés au prochain plan de licenciement ?

Pendant ce temps, les fermetures d'entreprises se multiplient.

La question que nous devons nous poser est de sa-

voir comment travailler ensemble, ouvriers, techniciens, agents de maîtrise, cadres pour prévenir les fermetures et les licenciements.

Il nous faut, tous ensemble, préserver nos outils de travail, nos entreprises contre les prédateurs de la finance.

De l'ouvrier jusqu'au cadre, il nous faut travailler ensemble dans nos entreprises, pour redonner toute sa place à notre travail.

A chaque niveau de responsabilité nous nous devons d'interpeller les directions avant que des décisions négatives pour l'emploi, pour l'entreprise, soient prises.

Les conséquences de cette gestion « maigre » des entreprises se fait durement ressentir sur les conditions de travail et sur la sécurité tant pour les salariés que pour l'environnement.

Mais les directions d'entreprises savent déléguer leurs responsabilités sur l'encadrement.

Délégation de pouvoir, non pas pour permettre aux cadres d'exercer leur profession, d'utiliser leur qualification, de mettre en œuvre leur savoir-faire au service de l'entreprise, mais pour endosser à leur place, leur responsabilité en cas d'accident.

Ainsi l'ex-directeur qui se voit condamné à juste titre à de la prison ferme, alors que TOTAL, bien que condamné, n'aura à payer qu'une somme minime au regard de la catastrophe qu'il a provoqué.

Belle démonstration de délégation de pouvoir réussie pour TOTAL !

● Au sommaire de ce numéro :

Edito - Allons-nous accepter de vivre dans une société low-cost ? - Responsabilité pénale en entreprise - Flicage des salariés chez Rhodia

Contacts UFICT : Gentiane THOMAS (gentiane.thomas@fnic.cgt.fr) ou Patrick VANISCOTTE (patrick.vaniscotte@free.fr)

Imprimé par nos soins :
FNIC CGT
263, rue de Paris - Case 429 -
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic@cgt.fr>
E-mail : fnic@cgt.fr
Bimestriel : 2,74€
Directeur de Publication :
Gilles HELLIER
ISSN 0248-787x
N° CPPAP : 0613506522



■ Responsabilité pénale en entreprise

► Qui est responsable dans l'entreprise en cas d'accident grave ou de catastrophe ?

21 septembre 2001 : la catastrophe d'AZF, une date douloureuse pour les Toulousains, les salariés du groupe Total et l'industrie française qui va être montrée du doigt parce que polluante, dangereuse et bruyante... **31 morts, 2500 blessés, des dégâts considérables et une souffrance indescriptible dans la population comme chez les salariés.**

TOTAL, dès le départ, clame son innocence.

Qui peut croire ce groupe industriel qui a fait de la sous-traitance une arme redoutable pour faire des économies et qui ne s'est jamais soucié de l'impact que cela aurait en termes de sécurité pour les salariés et pour les populations environnantes ?

Après onze ans de procédures, de mensonges, de procédés illégaux, d'intimidation, d'expertises, de contre-expertises, d'histoires racontées abracadabrantes, **la Justice de la République Française a pris ses responsabilités** et, sur la base des faits, **a condamné l'entreprise Grande Paroisse** (filiale à 100 % de TOTAL) à une forte amende et l'a ainsi **reconnue COUPABLE**, ainsi que son Directeur, qui lui, a écopé de **trois ans de prison dont 1 an ferme.**

Une grande victoire pour le monde du travail ! Et une catastrophe pour le Medef.

Pourquoi ?

Total va se pourvoir en cassation car le Groupe, fer de lance de l'organisation patronale, ne peut supporter que les employeurs soient responsables des accidents ou des catastrophes. Les actionnaires ne le supportent pas car, sur le long terme, ce sont des dividendes en moins pour ces derniers. L'enjeu est éthique et financier. Alors que les employeurs décident de l'organisation du travail, des effectifs à adapter à la charge de travail, des investissements de sécurité, des horaires de travail... bref de tout...

Ils voudraient se dédouaner de leur responsabilité en cas d'accident grave et de catastrophe.

Dans les entreprises, de nombreuses campagnes savamment orchestrées, basées sur la sécurité, sont martelées jour après jour dans l'esprit des salariés pour leur dire que les garants de la sécurité ce sont eux, pas les em-

ployeurs. Ce bourrage de crâne s'accompagne de la mise en place de procédures de sécurité (qui au demeurant n'existaient pas ou peu avant), procédures très contraignantes et cela d'autant plus qu'elles ne se sont pas accompagnées d'embauches supplémentaires. Chez Rhodia, le processus mis en place dans ce cadre s'appelle « STOP ».

Car, en effet, respecter les règles de sécurité prend du temps. Les employeurs le savent, c'est d'ailleurs pour cela qu'ils n'ont pas embauché en conséquence.

Dans les entreprises, les salariés subissent une double pression :

- ☞ **Respecter le travail que l'on leur a assigné, souvent à faire dans des délais de plus en plus courts.**
- ☞ **Respecter les consignes de sécurité comme règles édictées par l'employeur lui-même.**

Les employeurs vont choisir de mettre la pression sur les salariés en prenant en compte le premier impératif, **la RENTABILITE**. Les objectifs, notamment définis lors de l'entretien individuel annuel, mettent l'accent sur cette dernière, le respect des consignes de sécurité étant considéré comme un supplément d'âme.

Le salarié va donc s'y conformer pour ne pas se faire sanctionner, quitte à délaissier les consignes de sécurité pour mieux répondre au premier objectif. Et c'est là qu'il met sa vie en danger, celles des autres. Il risque ainsi de se retrouver responsable, dédouanant complètement l'employeur.

Les employeurs, Medef en tête, mettent donc volontairement la vie des salariés en danger, des populations environnantes des sites industriels, tout en leur faisant porter l'entière responsabilité de ce qui pourrait arriver. C'est ce qui est communément appelé **la délégation de pouvoir**. C'est une stratégie sordide mise en place par le patronat suite aux différentes catastrophes.

La CGT combattra bec et ongle cette dernière car elle fragilise une fois de plus le monde du travail et permet aux actionnaires de se gaver toujours un peu plus.

Cela SUFFIT !!!

Mais que faire au quotidien ?

Les salariés doivent respecter en priorité leur contrat de travail et le règlement intérieur de l'établissement. Ceux-

■ Responsabilité pénale en entreprise (suite)

ci stipulent généralement que le salarié doit respecter les règles édictées par l'employeur et notamment celles relatives à la sécurité.

Les objectifs de l'entretien annuel ne sont pas liés au contrat de travail, ils sont un moyen pour l'employeur de différencier les salariés.

L'insuffisance professionnelle ne peut pas conduire à un licenciement pour faute grave, par contre le non respect des règles de sécurité peut y aboutir. Et en cas d'accident vous serez pénalement responsable et en plus vous serez viré. **La DOUBLE PEINE.**

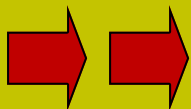
La CGT invite donc les salariés à, coûte que coûte, respecter les règles de sécurité et ce, même si la hiérarchie leur fait des remarques sur leur productivité, sur l'urgence des délais de fabrication, de production.

C'est aux directions de prendre des mesures en conséquences, et notamment d'embaucher.

Ne vous mettez pas en difficulté. Votre action de respect des règles de sécurité vous mettra vous-même en sécurité car l'employeur ne pourra évoquer une insuffisance professionnelle.

De plus cela l'obligera à revoir ses effectifs à la hausse.

Un danger plus particulièrement pour l'encadrement et la maîtrise :



LA DELEGATION DE POUVOIR

La délégation de pouvoir est devenue aujourd'hui un véritable outil de gestion de l'entreprise qui impacte l'organisation du travail.

L'encadrement et la maîtrise s'exposent en lieu et place de l'employeur au regard des risques professionnels et industriels relevant bien des choix stratégiques des employeurs !

Pour rappel, c'est l'employeur qui est, par principe, responsable des infractions à la législation sociale commises dans l'entreprise par lui-même ou par ses salariés. Il peut cependant se dégager de sa responsabilité pénale, notamment s'il justifie avoir délégué ses pouvoirs à un salarié compétent.

Le délégataire sera alors considéré comme pénalement responsable des infractions aux dispositions de la législation sociale, à la place de l'employeur, en vertu de cette délégation.

En pratique, les délégations de pouvoir sont le plus souvent confiées à du personnel d'encadrement et ces dernières concernent principalement le domaine de l'hygiène et la sécurité du travail.

☞ **Pour en savoir plus sur la délégation de pouvoir, cf. l'article dans le courrier UFICT n°203 de janvier 2011**

■ Au principe de « chacun est acteur de la sécurité », flicage des salariés chez RHODIA

Depuis plusieurs mois, la direction du groupe Rhodia a demandé à un organisme américain de former tous les « managers » à une méthode de surveillance rapprochée des salariés.

➡ **Ce programme se nomme STOP !**

Chaque « encadrant » se doit de surveiller ses collègues de travail, de remplir une fiche de suivi par personne et de l'enregistrer dans un fichier, à la vue de tous.

Surveiller, noter, enregistrer, et fichier ses collègues de travail ne fait pas partie des fonctions de quelques hiérarchiques que ce soit. Cela ne figure pas dans le Code du travail ni dans leur définition de poste.

Mais alors pour quoi faire ?

- Un quota de pistage, différent selon les sites, est exigé et permettrait (soi-disant) de « faire baisser le nombre d'accidents de travail. » Et une prime serait peut-être versée à celui qui en fera le plus !!!
- « En cas de récidive, une sanction devrait s'appliquer, car il faut bien punir les récalcitrants qui ne veulent pas protéger leur santé ».

La direction assure que ces enregistrements resteraient anonymes. Mais si l'enregistrement se fait anonymement, comment la direction va-t-elle cibler et punir les contrevenants ?

Tout cela est bien la preuve que les salariés ne sont plus jugés sur les compétences qu'ils déploient pour « bien » travailler et atteindre leurs objectifs, mais sur leur comportement c'est-à-dire, sur la façon dont ils appliquent et déclinent la politique de la direction.

Si c'est notre santé qui les inquiète tant, pourquoi la direction refuse-t-elle de prendre en considération les maladies professionnelles qui tuent plus de salariés que les accidents du travail ?

Ces méthodes, d'un autre siècle et d'une autre culture, qui étranglent nos libertés individuelles ne doivent pas s'installer.

Quelle belle époque vivons-nous !

C'est ni plus ni moins le retour de la répression et de la délation. Il est temps de dire STOP à ce genre de processus. Sous couvert que l'employeur a la responsabilité de l'organisation du travail, d'une part, il ne peut pas imposer tout et n'importe quoi aux salariés et, d'autre part, faire des managers les boucs émissaires de leurs décisions politiques.

De plus, si les employeurs étaient si soucieux que cela de la santé de leurs salariés, ils veilleraient plus aussi à l'état sanitaire des sites. Faute d'investissements, certains sont limites, au niveau environnemental.

C'est en nous organisant collectivement que nous mettrons en échec ces politiques de responsabilisations individuelles.

**Ne restez pas isolés !
CONTACTEZ VOS ELUS CGT !**