

Bérenger GUIRAO / Samia GUIRAO

LES PALETTES

Il n'aurait jamais dû signer...

Dépôt légal : septembre 2019

NOTE DES AUTEURS

Cet ouvrage retrace des faits réels, par conséquent, en application de la législation en vigueur concernant le respect de la vie privée, tous les noms des intervenants, sociétés et cabinets d'avocats ont été modifiés, sauf concernant les auteurs.

Bonne lecture...

Dédicace : à Aziz et Joël.

1. Lune de miel

Janvier 2006

L'agence d'intérim pour laquelle je travaille depuis plusieurs années, me propose une mission chez CHEMIN'HOT, une société spécialisée dans la fabrication de sorties de toit. Il s'agit de remplacer un magasinier qui part pour créer son entreprise. Très affecté par le départ de ce salarié très compétent et très apprécié, le PDG a demandé à l'agence de lui sélectionner les meilleurs candidats.

J'ai 29 ans, et mes 6 années d'expérience dans le domaine, font que je suis recommandé, et au final, retenu pour le poste. Il est convenu que je serai magasinier intérimaire durant 6 mois avant de signer un CDI. Je travaillerai un mois en binôme avec le salarié sur le départ, de façon à ce qu'il me forme au fonctionnement du dépôt. Je travaille de 5h à 12h, la semaine du matin, de 12h à 19h la semaine de l'après-midi, et nous sommes 6 magasiniers à contre-équipes. À l'aide d'un chariot élévateur, je charge et décharge les palettes des camions, je conditionne quelques produits finis au dépôt, je prépare les commandes, j'effectue les inventaires. Je suis autorisé à me servir du logiciel central qui gère les stocks, les statistiques de productivité des magasiniers, et qui permet d'éditer les documents de transport. J'ai donc accès au bureau du chef de dépôt, contrairement à mes collègues, ce qui, je l'apprendrai plus tard, a engendré, bien malgré moi, de la jalousie à mon égard. Les magasiniers ont tous un contrat d'ouvrier de production parce qu'ils ont débuté aux ateliers de fabrication des produits. Au fil des années, ils ont été formés au magasinage, sans que leur contrat de travail ne soit modifié. Certains m'ont avoué avoir demandé cette modification qui leur a été refusée. Je peux dire que je suis sincèrement heureux de partir travailler chaque jour. J'ai réussi à me faire accepter et apprécier, et ce n'était pas gagné d'avance, vu la popularité du salarié que j'ai remplacé. Quant au PDG, Edmond, je ne savais pas qu'un patron pareil, ça pouvait exister. Je crois bien qu'il aime ses salariés comme s'ils étaient ses propres enfants. Nous sommes un peu moins de cinquante et il nous couve comme une mère couve ses petits.

On dit souvent d'une situation qu'elle est trop belle pour être vraie, et en ce qui me concerne, c'était trop beau pour durer. Une chose est sûre, lorsque j'ai signé mon contrat, j'ai pris un aller simple pour l'enfer.

Octobre 2006

Quatre mois après mon embauche, Edmond nous annonce qu'il revend la société à TUILCOUV, une multinationale spécialisée dans la fabrication de brique et tuile en terre cuite, et qui compte plus de 2700 employés dans le monde, dont environ 2000 en France. Notre chiffre d'affaire est colossal et ne cesse d'augmenter, c'est le bon moment pour vendre. Notre patron approche de la retraite et souhaite s'investir dans d'autres projets.

Dans l'usine, tous les salariés sont contents : pour eux, ce rachat n'apportera que des avantages. Je ne partage pas vraiment leur enthousiasme, parce que TUILCOUV appartient à un fonds d'investissement français qui nous rachète par un système de LBO (Leveraged Buy Out). Je me suis un peu documenté, et ce que j'ai compris ne me dit rien de bon. C'est un procédé d'absorption d'une entreprise qui consiste à la surendetter à hauteur de 75-85 % de sa valeur d'achat, l'acheteur ne versant que 15 à 25 % de ses fonds propres. Pour résumer grossièrement, l'entreprise achetée finance elle-même son propre rachat à travers des crédits bancaires.

Par contre, dès la première année, les actionnaires se gavent de dividendes, le but d'un LBO étant de pousser au maximum l'outil industriel à travers la productivité des salariés et des machines, pour revendre à court terme l'entreprise absorbée, en doublant ou triplant la valeur d'acquisition initiale.

Décembre 2006

Comme chaque année, Edmond nous offre le repas de Noël, et comme c'est le dernier avant son départ, il nous gâte comme jamais. Nous avons droit à une soirée spectacle avec des danseuses, un repas gastronomique préparé par un traiteur, la totale, avec champagne à volonté et joli cadeau pour les conjointes. Tout au long de la soirée, il vient voir chaque table pour s'assurer que tout le monde est satisfait, il a un mot gentil pour chacun de nous, et j'ai l'impression qu'il se sent coupable. Je me dis qu'il doit avoir pitié de nous, qu'il sait qu'il nous abandonne aux loups. Lors de son pot de départ, quelques jours auparavant, nous lui avons offert une coupe

sur laquelle est gravé « *le meilleur patron* ». Il n'a pas pu retenir ses larmes.

Ce même mois de décembre, comme chaque année, c'est le mois des augmentations, qui sont attribuées, ou pas, au mérite. J'étouffe un cri de joie : 100 euros net de plus par mois ! Sur le moment, je me dis que c'est forcément une erreur, et très vite, la nouvelle se répand dans l'usine : j'ai eu la plus forte augmentation, moi qui n'ai été embauché qu'en juin, et je sens bien quelques crispations de la part de certains, ce que je peux comprendre. Edmond m'explique qu'il a tenu à me féliciter pour mon travail en me donnant le même salaire que mes collègues magasiniers, beaucoup plus anciens que moi dans l'entreprise. C'est en quelque sorte son cadeau de départ. Il me dit que j'ai très bien géré le dépôt pendant les longues absences de Jérôme, mon chef, et qu'il sait être reconnaissant. De par mes expériences professionnelles, j'ai pu constater, surtout dans le monde ouvrier, que si vous faites quelque chose de travers, on ne manquera pas de vous le dire. Si vous travaillez bien, on ne vous dira rien. Je pense que ce patron, on va vraiment le regretter...

Lors du rachat de la société, il a été convenu que rien ne changera pendant un an. Le nouveau directeur, M. PHUS, reste à Paris au siège du groupe, et Angel, qui était notre secrétaire général est désormais le responsable du site. Il n'est pas très à l'aise dans ses nouvelles fonctions, et ça se voit. Il essaie d'imiter celui qui laisse un grand vide, celui qui l'avait embauché 7 ans plus tôt, et qui l'avait pris sous son aile. Angel est quelqu'un de très réservé, discret, jamais un mot plus haut que l'autre. Je le trouve gentil, posé. Il vient désormais chaque matin, saluer tous les salariés de l'usine, comme le faisait Edmond. Au début, ça étonne, puis on s'y fait rapidement. Nous savons tous que des changements se préparent, d'autant plus que l'entreprise a passé le seuil des 50 salariés, ce qui engendre automatiquement des conséquences et obligations. Les deux premières obligations sont la création d'un comité d'entreprise et la mise en place d'un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail), ce qui sera chose faite à la fin de cette année 2007.

Pour résumer, le CHSCT a pour mission de contribuer à la sécurité, à la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'établissement en plus de ceux mis à disposition par les entreprises extérieures, y compris les travailleurs temporaires. Il veille à l'amélioration des conditions de travail. Pour ce faire, il est chargé d'analyser les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et de mesurer leur impact sur la santé des salariés.

Lorsque Angel et Franck, un collègue magasinier et principal délégué du personnel me demandent d'en faire partie, j'accepte. Je refuse, par contre, de me présenter pour être représentant du personnel au comité d'entreprise. Avec Marco, un ouvrier de l'atelier tôlerie, je suis désigné membre du CHSCT par le conseil d'administration de la société, et en tant que responsable de site, Angel est de fait président du CHSCT. Marie, l'assistante de direction, est désignée pour en être la secrétaire.

Les 27, 28 et 29 novembre 2007

J'intègre le stage de formation des membres du CHSCT, qui se déroule à Castelnaudary, à la Sté TUILCOUV. Angel, qui participe également, m'a gentiment proposé de me prendre avec lui. Ces 3 jours nous ont permis de mieux nous connaître et même de sympathiser. Une animatrice sécurité a été embauchée pour nous aider dans nos missions. Marco et moi disposons d'un temps rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif, durant lequel nous pouvons nous déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, dans le cadre de notre mandat. Nous avons la possibilité de nous entretenir avec les salariés pendant leur temps de travail, à condition bien sûr de ne pas les gêner. Le crédit d'heures qui nous est alloué est en fonction de la taille de l'entreprise, et en ce qui nous concerne, il est de 2 heures par mois. Lors des réunions du CHSCT, qui ont lieu en général 1 fois par trimestre, nous faisons remonter les questions des salariés sur tout ce qui pourrait améliorer leurs conditions de travail.

Pour exemple, lors de la toute première réunion, était demandé :

« Nous avons constaté que des boutons manquaient sur les vestons tant au niveau de la poitrine que de la fermeture des manches à de nombreux opérateurs. Ceux-ci doivent être portés boutonnés et ces faits amènent un risque sur certaines machines en mouvement pouvant causer un accident. Quelle solution pouvez-vous apporter et dans quel délai ? »

« Le président informe les membres que le raccommodage et le remplacement des boutons si nécessaire a été mis en place avec l'entreprise chargée du nettoyage des vêtements de travail. »

« Les intérimaires travaillant au sein de l'entreprise ne possèdent pas de tenues spécifiques pour la durée de leur mission. Etant exposés aux mêmes risques qu'un opérateur titulaire, il serait bon qu'ils puissent se changer afin de ne pas rapporter chez eux des vêtements contaminés par le plomb. Quelles mesures prendrez-vous et dans quel délai ? »

« Il avait été décidé par la direction en fin d'année 2007, de fournir aux intérimaires une blouse de couleur grise qui fera l'objet d'un nettoyage hebdomadaire au même titre que les autres vêtements de travail. Ces blouses ont été livrées et distribuées ce jour. »

Je ne vais pas tarder à comprendre qu'il y a des problèmes à ne pas soulever, des questions à ne pas poser. Etant membre du CHSCT depuis le 10 octobre 2007, mon mandat court jusqu'au 10 octobre 2009 et me donne un statut de salarié protégé, mais protégé de quoi ? Je me le demande encore aujourd'hui.

Fin décembre 2007

Juste avant les congés de Noël, la société nous offre un repas dans une salle, servi par un traiteur, un peu à la manière de notre ancien patron, avec un loto et un karaoké pour animer la soirée. Pourtant, rien n'y fait, ce n'est pas la même ambiance que l'an dernier. L'accent est mis sur la cohésion des équipes et l'esprit de solidarité. Tout est fait pour nous convaincre que nous faisons partie d'une belle famille, que le groupe TUILCOUV va nous rendre heureux, et j'en passe... Mais qu'est-ce que ça sonne faux ! Avec le recul, je me rends compte du cynisme dont nous avons été les victimes, un peu du genre : « Chers salariés, détendez-vous, amusez-vous, profitez bien de vos vacances, vous ne savez pas encore ce qui vous attend à la rentrée ».

Au retour des congés, mes collègues magasiniers et moi-même avons la désagréable surprise de nous voir attribuer 2 nouvelles tâches, et pas n'importe lesquelles : elles comptent parmi les plus pénibles de l'usine. Tout d'abord, il y a le housage des cheminées métalliques qui jusqu'à présent était effectué par les ouvriers et les peintres, en zone de production. Nous devons donc quitter le dépôt pour aller houser. Ces cheminées, lorsqu'elles ont été crépies et peintes, sont fixées en hauteur, le temps qu'elles sèchent. Il faut ensuite les dépendre et les retourner à l'envers, avant de les poser précautionneusement au sol, sur leur base. Elles pèsent en moyenne 25 kg et certaines peuvent mesurer 1 mètre 80 pour 35 kg, sans compter l'envergure qui fait que les bras sont constamment en position de grand écart. Il faut bien entendu en houser un maximum en un minimum de temps, un vrai régal, surtout quand on n'a jamais fait ça. Etant magasinier avec le contrat qui va avec, je sais que je n'ai pas à être envoyé à la production pour houser les cheminées, mais sur le moment, je n'ose pas protester. Je ne veux pas me mettre à dos mes collègues, qui ont un

contrat d'ouvrier de production, ce qui est bien pratique pour le contremaître : quand il a envie de punir un magasinier, il l'envoie galérer derrière une machine.

Ensuite, il y a le housage des palettes de commandes terminées, qui lui, se fait dans notre zone de travail et qui a toujours été effectué par des ouvriers intérimaires. C'est une tâche qui s'effectue uniquement en position accroupie, position dans laquelle il faut houser, agraffer la palette puis chauffer au chalumeau afin de contracter la housse et solidariser le tout. Bien sûr, tout doit être réalisé le plus vite possible, et inutile de préciser qu'à ce poste, il y a toujours eu un turn-over de fou. Quand vous avez fait ça ne serait-ce que 10 minutes, vous avez une admiration sans borne pour tous les intérimaires qui l'on fait pendant des journées entières. Avec l'accord de la hiérarchie, mes collègues et moi avons choisi de houser les cheminées et les palettes à tour de rôle, à savoir 1 jour sur 3 et 1 semaine sur 2 (la semaine du matin, les housages s'effectuant principalement de 5h à 12h).

Une mauvaise nouvelle, c'est comme les trains, ça peut en cacher une autre. Nous avons reçu pour consigne de remplir tous les jours une fiche de tâches, et l'obligation d'indiquer précisément le temps mis pour réaliser une commande, ainsi que la liste de toutes les activités que nous sommes amenés à faire dans notre journée de travail. Cela revient à s'interrompre constamment pour noter tous nos faits et gestes, y compris les pauses pipi. La situation devient vite intenable, au point qu'un matin, un des magasiniers, complètement à bout, pète un plomb et nous fait une crise de nerfs.

19 février 2008

Suite à cet incident, nous recevons une note de service, dans laquelle le responsable de production nous explique très hypocritement, que la finalité de ces fiches est de chiffrer le temps perdu par tout ce qui vient nous perturber dans notre travail et de connaître de façon précise nos activités afin d'améliorer notre productivité. L'objectif final est que chaque magasinier passe de 20 à 30 commandes par jour ! Avec de belles phrases et un blabla ronronnant, il tient à nous rassurer : nous sommes fliqués à mort, mais c'est uniquement pour notre bien. Du coup, avec tout ça, la fonction de magasinier qui était enviée et convoitée par tous les ouvriers de

l'usine, ne l'est plus, mais alors plus du tout. Nous avons même droit à des vannes : « Alors les chochottes, de quoi vous vous plaignez ? »

On sent même chez certains une satisfaction de voir nos conditions de travail se pourrir. C'est beau la solidarité ! Pas une seconde, il ne leur viendrait à l'idée que si, pour l'instant, la foudre tombe sur nous, elle va forcément se déplacer de leur côté.

J'ai une maladie chronique qui m'a été diagnostiquée en 2006, et qui me cause des douleurs importantes aux jambes et aux bras. Le médicament que je prends me soulage efficacement, mais je ne peux pas le prendre quand je dois me lever à 4 heures du matin, au risque de ne pas me réveiller. Mon médecin traitant est d'avis que je devrais demander un aménagement horaire à la journée, ce qui me permettrait une récupération plus efficace.

Le problème, c'est qu'avec les houssages qui nous ont été rajoutés, si je fais ça, tout le monde pensera que je cherche à y échapper. J'aurais dû demander cet aménagement bien avant, et maintenant, je suis coincé, condamné à souffrir en silence, alors quand j'ai trop mal, mon médecin m'arrête, et depuis le début de l'année 2008, il m'arrête souvent...

2. TENSIONS 1

Fin août, Angel nous demande, à Marco et moi, si nous sommes d'accord pour effectuer un sondage auprès de tous les ouvriers, concernant le choix des nouveaux gants de travail. Bien sûr, nous acceptons et utilisons notre crédit d'heures (2 heures par mois) pour interroger un à un tous les ouvriers sur leurs préférences entre 2 modèles différents. Ce choix est important, autant pour leur confort que pour leur sécurité, et un des 2 modèles est plébiscité par plus de 70 % des ouvriers. Nous le mentionnons par écrit à Angel, afin de pouvoir en débattre lors de la réunion du CHSCT, prévue le 17 septembre 2008. Nous avons réalisé un tableau récapitulant les choix de chaque ouvrier, et comme nous avons la chance d'avoir un contremaître qui marche à l'envers, à la minute où il a eu connaissance du résultat du sondage, il a immédiatement commandé le modèle de gants rejeté par les salariés. Je ne suis même pas étonné ! Je n'ai jamais vu un con pareil, plus les salariés le détestent, plus il est content. Nous nous plaindrons à Angel lors de la prochaine réunion, puisque lui aussi a validé la commande. C'était bien la peine de nous demander de faire ce sondage, c'était bien la peine de passer du temps sur ce tableau !

Plus le temps passe, et plus le durcissement de nos conditions de travail nous pèse. Les arrêts maladie se multiplient dans l'usine et au dépôt, chacun redoute son tour de housser.

Nous sommes tracés comme des pigeons voyageurs avec ces fiches où il faut consigner tous nos faits et gestes, et on nous a fixé des objectifs impossibles à atteindre, sauf pour les « X-Men ». Il ne manque plus que les caméras et ce sera « Big Brother ». Inutile de préciser qu'il vaut mieux éviter de se tromper dans les commandes : l'erreur est humaine, mais pas ici, pas dans cette usine. Mes collègues me mettent la pression pour que j'en parle à la direction, ce que je promets de faire lors de la prochaine réunion du CHSCT. De mon côté, je ne sais pas combien de temps je vais pouvoir tenir à ce rythme, j'ai de plus en plus mal, surtout au niveau des jambes. Ma femme insiste pour que j'en parle à Angel, et franchement, là, tout de suite, je n'en ai aucune envie, il m'a trop énervé avec l'histoire des gants ! La prochaine réunion du CHSCT aura lieu le 17 septembre 2008, et comme c'est la règle, Marco et moi transmettons à Angel nos questions à l'avance. Nous savons bien que certaines peuvent déplaire à la hiérarchie, mais notre rôle n'est pas de la caresser dans le sens du poil. Quelle serait

notre crédibilité si nous ne faisons pas remonter les inquiétudes et demandes des salariés ? Ils nous font confiance pour améliorer leurs conditions de travail, et c'est tout ce qui compte.

Dans une situation conflictuelle, il y a toujours un élément déclencheur. À la suite de cette réunion, le sol va commencer à s'ouvrir sous mes pieds.

Question 1 : Comment la direction de l'usine peut-elle justifier le fait d'avoir déjà pris une décision définitive sur le type de gants retenus, alors que les membres du CHSCT n'ont pas été consultés pour avis sur ces choix ?

Question 2 : Depuis le mois de janvier dernier, les conditions de travail des salariés du secteur expéditions se sont dégradées, et les principales raisons rapportées par ceux-ci sont :

- Rajout de deux nouvelles tâches très éprouvantes physiquement, à savoir housage des cheminées côté production (et non pas dépôt) et housage des palettes de produits finis en zone expédition (travail manuel et au niveau du sol). Ces deux opérations étaient réalisées par des ouvriers côté production pour les cheminées, et par des intérimaires côté housage palettes auparavant.

- Installation d'objectifs à atteindre incohérents, si l'on se réfère aux statistiques mensuelles que peut fournir le logiciel interne, avec le nombre de commandes par mois et par préparateur réalisées effectivement (objectif final selon la direction de 30 commandes par jour et par opérateur, ainsi que consignation de tous les faits et gestes des préparateurs tout au long de chaque journée de travail).

- Une pression supplémentaire pour les préparateurs lorsqu'ils commettent des erreurs sur les commandes, alors que le pourcentage d'erreurs commises est très certainement infime par rapport au nombre de commandes traitées chaque mois. De plus, rien ne peut concrètement justifier qu'il en soit toujours du ressort du préparateur (en effet, un produit a pu être retiré de la commande avant son départ de l'usine, ou encore lors du transport ou du stockage chez le client).

- La direction a-t-elle déjà songé à employer un système informatique plus performant qui permettrait un meilleur traçage des produits et des commandes (avec utilisation d'un scanner pour valider les commandes en pointant le code barre de chaque produit, comme cela se fait partout

ailleurs dans l'industrie), et qui donc permettrait par la même occasion de réduire considérablement les erreurs d'origine humaine ?

Il faut croire que mon absence à cette réunion soulage la direction puisqu'elle sert de prétexte à ce qu'il n'y ait aucune réponse concernant la dégradation des conditions de travail des magasiniers. Depuis quand l'absence d'un membre du CHSCT empêche de répondre aux questions posées ? Mon collègue était présent, et les salariés sont en droit d'avoir des réponses, que je sois là ou pas.

23 septembre 2008

Je suis toujours en arrêt maladie, mais c'est décidé, je vais expliquer à Angel la raison de mes absences, il a le droit de savoir. Il me reçoit dans l'après-midi. Je suis soulagé de l'avoir fait, Angel m'a écouté et ça ne lui pose pas de problème que je bascule en horaire de journée. Il prend rendez-vous avec le médecin du travail pour le 8 octobre 2008.

6 octobre 2008

Je reprends le travail à 5 heures du matin, et à 8 heures, dès son arrivée, le contremaître me reproche de ne pas respecter ses consignes.

- J'avais laissé des consignes pour que ce matin tu housses les cheminées.
- Je n'étais pas au courant, je n'ai pas eu de consignes, personne ne m'a rien dit !
- Ecoute moi bien : à partir de demain, c'est toi qui housseras les cheminées tous les jours et tant qu'il y en aura à faire.
- Hors de question, je le ferai quand ce sera mon tour, et mon tour, c'est mercredi.

La discussion s'arrête là.

7 octobre 2008

Il m'ordonne à nouveau d'aller au houssage.

- Non, demain c'est mon tour, alors je le ferai demain ! Il repart comme il est venu.

8 octobre 2008

Je housse les cheminées toute la matinée. Je suis complètement décalqué, et l'autre qui croit que je vais faire ça tous les jours !

9 octobre 2008

Le contremaître m'ordonne encore une fois de partir à la production pour housser, et je refuse, parce que ce n'est pas mon tour de le faire.

10 octobre 2008

Il revient à nouveau pour m'ordonner de housser, je refuse encore, et j'ai l'impression de jouer dans le film « Un jour sans fin ». Le contremaître ne vient jamais seul, il est toujours accompagné, soit par mon chef de dépôt, soit par un salarié. C'est bien d'avoir un témoin, des fois que je l'insulte ou que ça en vienne aux mains. Je sais que c'est ce qu'il cherche, tout le monde connaît sa façon de faire : pour se débarrasser d'un salarié, il le provoque et le pousse à bout. Des fois ça marche, il s'est déjà pris des poings dans la figure, et je reconnais qu'il est très fort à ce jeu. Il en a fait virer plus d'un de cette façon, en majorité des intérimaires. Ça ne marchera pas avec moi, il n'aura pas ce plaisir. J'arriverai à me contenir, même si ça me démange de le cogner quand il vient me parler comme si j'étais son esclave. Environ une heure plus tard, c'est Angel qui vient me voir à mon poste de travail pour m'ordonner de housser. Je refuse, ça part au clash et il repart furieux. Ils vont tous défiler pour me faire chier ???

Je me tourne alors vers Franck, mon collègue, qui a assisté à la scène, et qui est délégué syndical à la CFDT :

- Tu as entendu ?

Il lève les bras au ciel et me répond :

- Ça ne me regarde pas, c'est entre la direction et toi.

C'est lui qui m'avait convaincu de me syndiquer : « On ne sait jamais, si tu as des problèmes, on te défendra. ». Le bel enfoiré ! Je paie une cotisation pour m'entendre dire que si j'ai un problème avec la direction, ça ne regarde que moi. Ce que je comprends, c'est que lui ça l'arrangerait bien que je housse tous les jours comme un galérien, de cette façon, il n'aurait plus à le faire. Et dire que j'ai fermé ma bouche toutes les fois où ma femme l'a vu en train de faire ses courses pendant ses heures de délégation. Je n'ai jamais rien dit non plus quand j'ai remarqué qu'il posait des heures de délégation les semaines du matin, juste quand c'était son tour de housser.

Qu'il les pose à partir de 8h du matin, d'accord, mais de 5h à 8h on se demande quelle démarche administrative il peut bien faire. Pendant ce temps, c'est un autre qui housse à sa place. Avec ses mandats de délégué syndical, délégué du personnel et membre du comité d'entreprise, il dispose

d'au moins 45 heures de délégation par mois, ce qui lui permet très souvent d'éviter de houcher. Je ne suis pas idiot, je sais à quel point ça l'arrangerait que le houssage me soit réservé.

En fin de matinée, je vais voir Angel pour parler calmement. Je lui dis que ce qui est en train de se passer n'est pas normal, que je n'accepte pas d'être désigné pour houcher les cheminées tous les jours, alors que ça se fait à tour de rôle depuis des mois, et surtout, je lui dis bien que je prends ça comme une punition.

Que le contremaître me tombe dessus dès mon retour d'arrêt maladie, c'est dégueulasse. Angel me rassure et me tape même sur l'épaule :

- Ne t'inquiète pas Bérenger, je vais arranger ça.

Je pars soulagé, persuadé que l'incident est clos, que c'était juste un énième coup tordu de ce contremaître à la con.

15 octobre 2008

A peine rentré, Samia me tend un courrier recommandé, qu'elle n'a pas ouvert : ce n'est ni plus ni moins qu'un avertissement. Angel me reproche d'avoir refusé de houcher les cheminées le lundi 6 octobre, le mardi 7, le jeudi 9 et le vendredi 10 octobre. Ah, tiens, il ne dit pas que je l'ai fait mercredi 8 ! Et là, je découvre un Angel qui ment, et pas qu'un peu. Il écrit que je suis venu le voir dans son bureau, qu'il a essayé de me raisonner, qu'il m'a expliqué que mes refus étaient inadmissibles, et que je devais obéir au contremaître et houcher tous les jours. Il rajoute que mon comportement est inacceptable, que j'ai une attitude particulièrement arrogante et provocatrice vis-à-vis de la hiérarchie de l'entreprise. Il m'a tapé sur l'épaule en me disant qu'il allait tout arranger, et non seulement il me plante une hache dans le dos, mais en plus, il se fout carrément de moi dans ce courrier :

Pour autant, et dans un souci d'apaiser la situation dans les meilleurs délais, je veux croire que ce refus d'exécuter ce travail est dû à une appréciation restrictive de votre part des conditions de travail de votre emploi, appréciation ne pouvant se justifier dans une organisation de la taille de celle de CHEMIN'HOT. Aussi, afin que cette situation ne se reproduise plus, j'ai pris le soin d'établir avec votre hiérarchie, un descriptif des activités principales pouvant être à réaliser dans le cadre de votre emploi. Vous trouverez ci-joint un exemplaire de ce descriptif. J'espère vivement que le présent courrier vous fera prendre toute la

mesure des obligations qui sont les vôtres dans l'exécution de votre emploi, je serai à ce titre particulièrement vigilant.

J'ai droit à une fiche de poste de magasinier surréaliste : il y est écrit noir sur blanc que le magasinier peut être amené à fabriquer. Non seulement, je n'ai jamais rien fabriqué, mais surtout un magasinier ça ne fabrique pas ! J'apprends que je fabrique des palettes et des bavettes de plomb. J'ai du mal à croire que le Angel que je connais a écrit tout ça. C'est la première fois de ma vie que je reçois un avertissement, alors avant même de réfléchir à la suite, il faut que je le digère. Angel connaît la situation personnelle de chaque salarié, et il sait très bien que ma femme ne travaille pas, qu'elle s'occupe de notre fille née en avril 2008 et de notre fils qui a 5 ans. Il sait que j'ai une famille à nourrir et il compte certainement sur ça pour que je m'écrase.

Petite parenthèse

C'est fou comme avec le recul, certains faits anodins sur le moment prennent un sens nouveau. Il me revient en mémoire le jour où le contremaître nous avait laissé entendre qu'il allait désigner l'un de nous pour housser tous les jours. Sur le moment, j'ai pensé qu'il disait ça juste pour nous pourrir la journée, c'était tout à fait son genre. Je n'ai pas compris quand Franck, le fameux délégué syndical, m'a dit :

- Oh, moi, je n'ai rien à craindre, on ne peut pas me changer mes conditions de travail.

Et vous croyez qu'il m'aurait dit :

- Ne t'inquiète pas Bérenger, à toi non plus, on ne peut pas te les changer !

Non, il s'est bien gardé de me dire qu'il est strictement interdit d'imposer une modification des conditions de travail à un salarié protégé. Il était au courant, pas moi, je ne l'apprendrai que plus tard. S'il ne m'avait pas autant écoeuré, j'aurais demandé conseil au syndicat qui m'aurait immédiatement informé sur mon statut de salarié protégé et aurait pu m'aider à me défendre. Du coup, je n'ai rien demandé à la CFDT. Je ne peux pas me laisser traiter de cette façon, mais si je continue à contester, c'est clair que je risque un aller simple à Pôle Emploi et je crains que ma femme ne finisse par m'en vouloir. Elle est en train de lire la lettre, j'attends sa réaction.

- Ne te laisse pas faire !