

Mikis Charalambos
Délégué syndical CGT Forum réfugiés
WWW : <https://forumrefugies.reference-syndicale.fr/>
FB : CGTForumRefugies
IG : CGT.Forumréfugiés
X : CGTForumrefugie

Monsieur Thibaut Cholé
Directeur des ressources
humaines
Association Forum réfugiés

Villeurbanne, le 28/05/2024

Objet : lettre ouverte suite à une communication aux salarié.e.s de l'association sur la prévention des risques psychosociaux et la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail

Monsieur le Directeur des ressources humaines,

Dans une communication interne à l'association diffusée par mail le 6 mai 2024, les salarié.e.s de l'association ont pu prendre connaissance d'un courrier que vous m'aviez adressé le 21 mars dernier.

Je constate qu'il n'aborde aucun sujet de fonds, et les quelques contre-vérités qu'il contient appellent une réponse précise en trois points :

1- Tout d'abord, les propositions de la CGT pour l'amélioration des conditions de travail sont constantes depuis de nombreuses années :

Prévenir la dégradation des conditions de travail, et le turn-over qui en découle, par la mise en place d'une politique de prévention de la santé des risques professionnels relève d'une obligation légale pour tout employeur, et participe d'un mécanisme vertueux dans l'intérêt de ses salarié.e.s et des activités de l'association.

Les propositions de la CGT s'inscrivent dans la démarche proposée par toutes les organisations sérieuses du secteur de la prévention des risques professionnels comme l'ANACT ou l'INRS. Elles se basent sur :

- la réalisation d'un diagnostic objectif de la situation sociale au sein de l'association. Un regard sur les événements intéressants la santé des professionnels est alors indispensable
- la mise en place d'indicateurs sociaux pertinents pour observer les effets des conditions de travail sur les salariés et suivre les effets des mesures préventives mises en place
- la formation à la prévention des risques pro des fonctions supports : service RH et service dédié
- la mise en place d'une politique de prévention portée par tous les acteurs de l'association, dont les cadres de direction en premier lieu, porteurs de l'exemplarité

C'est d'ailleurs le sens de la proposition présentée à la direction de Forum réfugiés faite par l'ANACT en janvier 2021 suite à la signature d'un accord QVT avec la CGT. Depuis cette date et malgré son engagement, la direction de l'association n'a pas souhaité y donner suite, au détriment des conditions

de travail. La dégradation des conditions de travail et le turn-over qui en découlent ne sont pas une fatalité, une politique de prévention peut se réaliser avec un engagement fort de la part des organes de direction.

2- Dans votre courrier, vous indiquez : « nous contestons vigoureusement votre présentation de la situation de l'association basée sur une énumération et une interprétation subjective des situations retenues et décrites ».

Je conçois qu'une énumération de la réalité des professionnel.le.s de l'association induise un malaise. Cependant, tout travail sérieux d'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salarié.e.s nécessite de regarder la réalité avec courage et lucidité :

- **une enquête RPS suite à des faits présumés de harcèlement a eu lieu en 2021. Pourtant à ce jour, l'association ne dispose d'aucune procédure de traitement d'alerte harcèlement.**

Lors de la restitution du cabinet mandaté par la direction, vous avez pu entendre l'une de ses principales préconisations : réaliser un travail sur les mécanismes organisationnels qui favorisent l'apparition de risques psycho sociaux, et les effets délétères des difficultés rencontrées par les salarié.e.s :

« Effets sur les relations horizontales :

- Dégradation du climat relationnel de travail entre collègues, en services, ou directions
- Défaut d'observation des savoir-faire sociaux (ne pas dire bonjour, ignorer, exclure...)
- Critiques / Dénigrement (« ils ne servent à rien »)

Effets sur les relations verticales :

- Dégradation du dialogue (remarques, injonctions, ultimatum, recours aux échanges écrits...)
- Sentiment d'injustice

Effets mixtes :

- Impact de la dégradation des relations horizontales sur les relations verticales (et inversement)
- Sentiment d'isolement »

⇒ Quel est le plan d'action mis en place par la direction à partir des préconisations du rapport?

- **une expertise risque grave a été réalisée à la demande du CSE en 2022**

D'une part, elle a fait apparaître des insuffisances au regard du code du travail dans la politique de prévention des risques. Et d'autre part, elle a établi une cartographie des risques psycho sociaux à l'œuvre sur des établissements représentant la grande majorité des dispositifs de l'association.

⇒ Quel est le plan d'action mis en place par la direction à partir des préconisations du rapport?

Je me rappelle de votre présence lors de la restitution du cabinet et vous aviez vous-mêmes été entendu par le cabinet Ethos. Il avait alors pointé « **Les limites quant à l'utilisation de la sanction comme outil de management** »

Le rapport précisait : « **L'activité réalisée au sein de FRC nécessite un engagement fort des salariés. Aussi, sanctionner un salarié peut être vécu comme un acte fort et un désaveu de l'entreprise envers son salarié et s'avère bien souvent contre-productive. Aussi, nous pensons que la sanction doit être une solution de dernier recours.** »

- **le traitement du courrier d’alerte du CPH est révélateur des carences de la direction dans sa capacité à appréhender les risques psychosociaux au sein d’une équipe de travail social :**

Dans son courrier daté du 30 mars 2024, l’inspection du travail revient en détail sur les manquements successifs de la direction dans le traitement de l’alerte reçue par la direction en juin 2023 :

« Une confusion volontairement entretenue entre une enquête sur un signalement RPS et une enquête disciplinaire. »

« L’alerte des salariés ne qualifie à aucun moment les situations décrites comme des actes de harcèlement moral. Les rapports sociaux au travail dégradés, les conflits de valeurs et l’intensité et la complexité du travail constituent trois familles de RPS identifiées dans le rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail publié en 2011 suite à la demande du ministère en charge du Travail (pour disposer d’un système de suivi sur les risques psychosociaux). »

« En réduisant l’analyse de la situation à une situation conflictuelle entre une cheffe de service et ses agents, la direction n’analyse pas l’organisation du travail génératrice de tension. »

« Une analyse factuelle des situations professionnelles jugées problématiques par les salariés aurait notamment permis de mettre à jour une confusion entre la souffrance au travail issue de conflits de valeurs (cadre en désaccord avec les valeurs professionnelles des salariés mais défini dans un exercice normal du pouvoir de direction) et la souffrance au travail issue d’un management maltraitant (abus de pouvoir). »

« Il est donc nécessaire que la direction revoie sa stratégie d’appui aux cadres. Un soutien uniquement disciplinaire qui fait l’économie d’une analyse factuelle des situations professionnelles problématiques n’est pas de nature à faire cesser des mises en causes personnelles. »

- **l’agression à l’arme blanche d’un collègue travailleur social en juillet 2021 avait enclenché un travail approfondi sur la prévention des risques d’agression pour les salarié.e.s :**

Cette réaction de la direction d’alors pourrait servir de base à une méthode de gestion des événements impactant la santé des salarié.e.s. Pour cela, il est nécessaire de parvenir à travailler dans une approche préventive et pluri disciplinaire des risques encourus par les salarié.e.s et à la recherche de solutions humaines, techniques et organisationnelles.

On le voit, pour réaliser un véritable travail de prévention, les situations révélatrices de risques professionnels doivent donc être inventoriées et analysées.

D’ailleurs, dans son courrier du 30 mars 2024, l’inspection constate **« des manquements de la direction à mettre en œuvre des mesures de prévention sur des risques déjà identifiés »**. Une politique de prévention est donc incomplète lorsqu’elle ne regarde pas en face les situations ayant altéré les conditions de travail et la santé des salarié.e.s.

3- L’approche quasi exclusivement précontentieuse mise en œuvre au sein de l’association depuis quelques années consacre le lien de subordination et le recours au disciplinaire pour gérer les situations RH en lieu et place d’un travail de prévention des risques psychosociaux :

Dans son courrier du 30 mars 2024 l'inspection du travail a d'ailleurs constaté dans la gestion de la situation du CPH Lyon et CADA Vaulx En Velin: « **la mise en place d'un mode de management répressif non respectueux du cadre légal, de nature à intensifier la conflictualité et générant des risques supplémentaires pour l'ensemble des parties.** »

Si tout employeur doit se protéger du risque de contentieux social, cela ne peut être un axe exclusif de gestion des situations RH. Un travail en profondeur sur la mise en œuvre de l'obligation de sécurité de l'employeur prévue par l'article L4121-1 du code du travail est indispensable et doit permettre une meilleure maîtrise du CODIR et du bureau de l'association de cet enjeu majeur.

Faute de quoi, l'association continuera de s'exposer en permanence au renouvellement des situations de crises, à du risque contentieux civil et pénal, aux effets préjudiciables pour l'association tant au niveau opérationnel qu'au niveau financier, et in fine pour son activité auprès des publics qu'elle accueille.

Je vous prie de recevoir, monsieur le directeur des ressources humaines, mes meilleures salutations syndicales

Mikis Charalambos
Délégué syndical CGT

