



# Quand la direction flique des centaines de salariés malades

PSA MULHOUSE

Dans un fichier informatique appelé « *suivi du présentisme* », la direction note au jour le jour tous les salariés qui sont en arrêt maladie. Il suffit que sur une période d'un an, un salarié soit en arrêt une seule journée, pour qu'il soit fiché !

Ce fichier a été récupéré par la CGT pour l'unité de PMM (Fonderie-Forge-OC). Sur un an, près de 600 salariés de ces ateliers ont été fichés par la direction du fait de leurs absences : c'est un salarié sur deux qui est surveillé par la direction ! (ouvriers, employés, RU : tout le monde est fliqué).

Et tous les salariés ayant un accès au réseau intranet de PSA Mulhouse pouvaient avoir accès à ce document : les problèmes de santé, personnels, de plusieurs centaines de salariés de PMM ont donc été mis « sur la place publique ».

Il est choquant que notre vie privée puisse être connue de tous, et que la direction utilise nos problèmes de santé pour nous convoquer et nous sanctionner.

Et la direction ne s'arrête pas là dans son fichier :

- elle retranscrit les dates des « entretiens de retour d'absence » - entretiens réalisés au retour d'un arrêt pour culpabiliser le salarié et lui reprocher que ses absences « perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise »,
- **elle se sert de ce que le salarié dit à son RU ou à son RG lors de cet entretien, pour noter dans le fichier des observations liées à l'état de santé du salarié, ce qui est totalement illégal.**

Nous ne reproduisons pas ici certaines observations de la direction qui cibleraient des salariés de PMM par rapport à leur état de santé.

Dans ce fichier, on peut lire par exemple :

« **Réel problème de santé** » : la direction juge toute seule si on est malades ou pas !

« **Maladie avérée** » : les membres de la direction ont un diplôme en médecine ?

« **Arrivée en Forge depuis dix mois, aucune absence depuis, à surveiller** » : encore une personne qui a du subir des pressions pour ne plus se mettre en arrêt.

« **Entretien de retour d'absence non conseillé par le médecin du travail** » : et que pensent les médecins de ce flicage organisé par la direction ? Qu'en penserait le médecin inspecteur du travail ?

« **Gros soucis de santé** », « **Pas d'abus** », « **Problème lié à un soi-disant accident du travail** »... et encore bien d'autres commentaires du même type.

Suite à la découverte de ce fichier de flicage, la CGT a alerté l'inspectrice du travail, qui est venue à l'usine constater l'existence de ce document – que la direction avait laissé en accès libre sur le réseau intranet (PC Info) de l'entreprise. L'inspectrice a alors mené une enquête au sein du service du personnel de PMM, et a remis à la CGT ses conclusions.

L'inspectrice du travail a relevé des infractions commises par la direction :

« Il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître (...) les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci » (art. 8 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés).

La CNIL\* considère aussi que l'enregistrement par un employeur de la pathologie affectant un salarié ne saurait être admis.

*\*Commission Nationale de l'informatique et des Libertés : autorité administrative indépendante française. La CNIL est chargée de veiller à ce que l'informatique soit au service du citoyen et qu'elle ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.*

➤ **De plus, le fait d'avoir un fichier informatique qui suit les absences des salariés (en dehors du fait qu'il y ait des remarques illégales sur leur état de santé), doit aussi obéir à un certain nombre de points précis :**

- information auprès de la CNIL de l'existence de ce fichier
- information du personnel concerné
- information/consultation des représentants du personnel (Comité d'Etablissement)

**La direction n'a respecté aucun de ces points prévus par la Loi. Ce sont des infractions au code pénal, et la CGT se réserve le droit de donner des suites juridiques à ce dossier.**

**Ce type de fichier démontre que le flicage de la direction envers les salariés malades ne se limite pas à quelques ouvriers, mais vise tout le monde.**

**Et la direction s'en sert pour instaurer une discrimination entre salariés (ex : mutations, augmentations, etc)**

**Face à cette politique mise en place par le patron, il est important que nous ne restions pas seuls avec nos problèmes. Il faut s'organiser, discuter entre nous, se serrer les coudes pour ne pas laisser la direction se débarrasser des plus fragiles d'entre nous.**

#### **Sur les « entretiens de retour d'absence »**

*Ces entretiens sont déclenchés après 3 absences du salarié au cours des 12 derniers mois.*

*Le RG, souvent accompagné du RU, demande au salarié des explications sur son arrêt, sur ses problèmes de santé : **en prétendant se soucier des problèmes que le salarié peut avoir, la direction se sert de ce qu'il dit, pour remplir le fichier illégal de « suivi du présentisme » avec des remarques personnelles sur l'état de santé du salarié.***

*Suite à cet entretien (lors duquel il est refusé au salarié de se faire accompagner par un délégué), **la direction envoie un courrier au salarié pour lui dire que ses absences nuisent au bon fonctionnement de l'UEP, etc.***

*Par ce courrier, la direction cherche à culpabiliser le salarié, comme si c'était lui qui était responsable du sous-effectif décidé par l'employeur !*

***La cour de cassation a condamné Renault en 2013 au sujet de ces entretiens de retour d'absence, suite à une plainte de la CGT. Les juges ont estimé que ces entretiens constituaient une forme de discrimination indirecte fondée sur l'état de santé du salarié absent.***

*Ces courriers ne doivent pas rester sans suite. Si vous êtes convoqués à ce type d'entretien, si vous recevez ce type de courrier, ne restez pas isolé : contactez un délégué CGT pour contester ce courrier de mise en garde.*