

**Le droit d'alerte vaut pour  
l'encadrement !**

**Témoignage ...**

### **Le droit d'alerte des CHSCT (L4131-2 à 4 et L4232-2 à 5 du code du travail) dans une unité de recherche**

Ce droit paraît évident et de bon sens lorsque la mise en danger d'un travailleur provient d'une installation ou de conditions matérielles dans lesquelles il est amené à exécuter une tâche. Mais est-il aussi évident lorsqu'il s'agit de risques psychosociaux engendrés par une ambiance de travail, une organisation du travail ou un mode de management ? Ce droit ne devrait-il concerner que les travailleurs confrontés à des tâches physiques ?

C'est à travers une expérience vécue, qu'il nous a semblé opportun d'illustrer l'importance et l'efficacité de l'utilisation de ce droit d'alerte des CHSCT, y compris pour des situations dont le danger se porterait sur la santé psychologique des salariés.

Il y a un an l'ambiance de travail d'une collègue chercheur s'est brutalement dégradée. Les relations de travail avec sa responsable hiérarchique se sont tendues jusqu'au point où elle fût convoquée avec une de ses collègues à un entretien préalable à sanction, pour le motif qu'elles auraient tenu des propos dénigrants et dégradants à l'égard de leur chef.

Pour ces deux femmes chercheurs, c'est tout un univers qui s'écroule alors. Très investies, elles se raccrochaient jusqu'alors à leur travail pour surmonter la pénibilité croissante d'une ambiance dégradée. Assistées par le syndicat lors de leurs entretiens, elles ne furent pas sanctionnées, et il n'y avait pas lieu. Mais le fil qui retenait leur motivation est si ce n'est rompu, du moins fortement distendu. Une des deux collègues trouve à ce moment l'opportunité de prendre de la distance avec cette ambiance, l'autre s'accroche et tient coûte que coûte ses engagements professionnels. Malgré cela les harcèlements continuent. Elle craque dans le bureau de sa responsable hiérarchique. Après lui avoir refusé de quitter son bureau, elle finit par l'accompagner elle-même au service médical. Là un camarade du CHSCT, prévenu, fait constater un accident du travail qui sera par la suite contesté par la CPAM. Le CHSCT est donc mis au courant de la situation, il investigate et constate que plusieurs chercheurs de ce laboratoire ne vont pas bien, se plaignent d'une ambiance dégradée et d'injonctions incessantes et non justifiées de la hiérarchie. Le CHSCT décide alors de déposer sur le cahier un droit d'alerte. Notre employeur n'a pas réagi tout de suite, mais l'intervention de l'inspection du travail lui a fait prendre conscience de son importance et une enquête commune avec les élus du CHSCT est lancée. La première vertu du droit d'alerte fût de bloquer la Direction, plus aucun acte managérial, plus aucune sanction ne risquait de venir aggraver la souffrance des salariés. Si la Direction mesure sa responsabilité, la hiérarchie intermédiaire, quant à elle, continue des manœuvres de harcèlement. Mais désormais tout est tracé par l'enquête. Les responsables et des ingénieurs chercheurs du laboratoire sont auditionnés dans le cadre de l'enquête.

Récemment, le CHSCT a validé l'analyse et les recommandations résultant de l'enquête. La Direction s'est déclarée en désaccord avec le CHSCT, ce qui a conduit celui-ci, comme le prévoit la loi, à saisir l'inspection du travail.

Aujourd'hui nous en sommes là, et notre employeur devra en définitive appliquer sinon les recommandations élaborées avec le CHSCT, du moins celles de l'inspection du travail. Gageons que celles-ci reprendront l'essentiel de ce qui avait été travaillé dans le cadre de l'enquête avec des élus du CHSCT.

Ce qui est singulier dans cette affaire c'est l'extrême défiance ressentie par la ligne hiérarchique et la Direction à l'égard de l'usage de ce droit d'alerte.

Pourtant, les recommandations et les conclusions de l'enquête ne sont-elles pas de nature à faire réfléchir les responsables sur l'organisation du travail, le partage des responsabilités, les méthodes de management ? Sachant qu'elles ne se développent sans doute pas uniquement dans ce secteur, n'est-il pas opportun de positiver la démarche et de s'en saisir pour lutter contre les risques psychosociaux en mettant l'organisation et la politique managériale en débat ?