

“Le Diable se niche dans les détails” (Frédéric Nietzsche)

“Les promesses n’engagent que ceux qui les écoutent” (Henri Queuille)

Résumé de mon rapport avec l’Association de ré-insertion ASFODEL-ARIANE CHANTIERS depuis le 20 mars 2018.

Première partie : le contexte et les débuts dans l’Association.

En septembre 2017, ma femme Claudine Jugnon et moi-même nous sommes installés en Vendée (85), à Saint-Hilaire-de-Riez. Nous arrivions de Dordogne et étions tous deux bénéficiaires du RSA.

Après quelques mois de prospection, Claudine trouve un premier emploi en CDD pour la Mairie de Saint-Hilaire. Quant à moi, en mars 2018, j’intègre l’Association de ré-insertion ASFODEL-ARIANE CHANTIERS en tant qu’ouvrier espaces verts, non-cadre, avec des contrats de 4 mois renouvelables, au maximum, pour deux ans. Je suis employé sur la base de 28 heures par semaine, pour un salaire mensuel net d’environ 970€/mois.

Cette association, sise 120 rue Georges Clemenceau à Saint-Hilaire-de-Riez, est dirigée par Mme Aurélie Crochet. Les salariés non-cadres, autrement dit les ouvriers, sont “suivis” par deux CIP (Conseillères en Insertion Professionnelle), Mme Nelly Mortreuil, rejointe par Mme Marion Menant début 2019. Travaillent également dans les bureaux M. Jean-Christophe Charrier, chargé de communication, et Mme Christine Coelho, qui s’occupe de l’accueil et du standard. Enfin, trois encadrants (plusieurs se sont succédés pendant mes 23 mois de présence dans l’Association), accompagnent les salariés sur les chantiers, pour diriger les travaux.

De mon embauche jusqu’au 23 août 2019, c’est-à-dire pendant un an et demi environ, aucun événement saillant ne se présente, si ce n’est mon élection au rôle de Délégué du personnel statutaire le 16 avril 2019, ce choix étant salué par les ouvriers et la Direction, avec un encadrant, M. William Robin, comme suppléant.

Tout de même, il se produit ceci : ayant été vidéaste professionnel dans ma vie, pendant 27 ans, dont 18 ans à TF1, l’Association me propose de réaliser un clip de présentation qui montrerait les chantiers. Je m’étonne, *in petto*, que ce travail ne soit pas confié à M. Jean-Christophe Charrier, cadre en charge de la communication, lui-même photographe et vidéaste, mais j’accueille tout de même la proposition avec un certain enthousiasme. Je demande s’il y a du matériel pour la réalisation technique de ce clip... On me signifie que non ; alors ne pouvant réaliser cela sans outil approprié, je propose de travailler avec mon propre matériel, en l’occurrence un

boîtier Lumix 4K avec son trépied ; et pour la partie montage, mon iMac 27 pouces personnel, équipé du logiciel de montage d'Apple Final Cut Pro (logiciel payé en bonne et due forme par mes soins, et non "cracké"). Nous tombons d'accord sur cette solution. M. Jean-Christophe Charrier me propose de me prêter de temps en temps son Canon personnel muni d'un grand-angulaire, pour certains plans complémentaires, ainsi que de mettre à contribution son drone si le besoin s'en faisait sentir. L'Association achète, à ma demande expresse, un disque dur externe, afin que je puisse y stocker les médias, c'est-à-dire les rushes, le soir, en rentrant chez moi après les journées de tournage (on ne pouvait évidemment pas faire autrement, puisqu'il fallait bien vider les cartes SD, tous les soirs, afin de repartir avec des cartes vierges le lendemain). Pendant plusieurs jours, et sur plusieurs chantiers différents, je filme donc mes collègues, à l'oeuvre. Nulle consigne précise ne m'est demandée, ni par le chargé de communication, ni par la Direction. Il faut donc que je trouve moi-même ce que l'on appelle en journalisme un "angle", c'est à dire un parti-pris de départ : forme générale, durée, titre, musique, etc. Pour rendre hommage au Président-fondateur, M. Jean-Pierre Stéphano, je décide de le faire figurer dans le premier et le dernier plan du film, qui, comme chacun sait dans toute création audiovisuelle, sont les deux plans les plus importants, un peu comme dans un roman. Une fois ce travail de tournage achevé (quelques jours au total, jours payés normalement en tant qu'ouvrier non-cadre), reste à s'attaquer au montage, opération longue et délicate s'il en est. Il est évidemment exclu que j'emmène tous les matins à l'Association mon iMac 27 pouces (trop lourd et trop fragile), pour repartir avec le soir, et ainsi durant toute la procédure du montage. La Direction consent donc à ce que je monte le film chez moi, avec des horaires strictement semblables à ceux de mes collègues. Je monte donc le clip chez moi, sur mon matériel personnel, et finalement achève ce produit et le montre à la Direction, qui l'approuve sans aucune restriction. M. Jean-Christophe Charrier se charge de le mettre lui-même en ligne sur Internet, dans le format natif 4K, et l'intègre à la page Facebook de l'Association où, à l'heure où j'écris ces lignes, il est toujours présent, avec plus de huit cents vues (chiffage Youtube). Puis naît l'idée, dans la foulée, de faire un second clip dédié, lui, à l'arrachage des baccharis - une plante invasive, et donc nuisible - dans les marais de Saint-Hilaire-de-Riez. Les équipes d'Asfodel, mandatées pour cette opération, se mettent donc au travail. Et je filme les ouvriers dans ce milieu très humide, au risque d'endommager mon boîtier Lumix qui tient lieu de caméra (aucune assurance spécifique à l'usage de mon matériel personnel ne m'a été proposée concernant son utilisation sur le terrain dans le cadre professionnel). Là encore, je dois choisir un "angle", un parti-pris. Comme le premier clip de présentation de l'Association était assez court (5'23"), susceptible d'être montré, sans lassitude, à des partenaires tels que les communes, communautés de communes ou que sais-je encore, je choisis cette fois de faire un clip plus long, plutôt destiné aux salariés eux-mêmes, afin qu'ils puissent ultérieurement le re-visionner, et même le montrer sur leur smartphone à Pôle-Emploi, à de futurs employeurs potentiels, etc. Autant j'avais fait l'impasse sur certains ouvriers dans le premier clip (pour d'évidentes raisons de durée), autant cette fois je m'attache à montrer absolument tout le monde, y compris sur plusieurs plans courts, et en insistant évidemment sur la dynamique, l'effort, la participation sans réserve de tout un chacun aux travaux, y compris les plus difficiles. Chaque salarié "en parcours" chez Asfodel peut ainsi montrer de lui une image valorisante, de travailleur investi dans sa tâche, aux antipodes du cliché "mains dans les poches". C'est le parti-pris

de ce second film. Pour montrer la part de courage et d'abnégation de ces travailleurs, j'attends la pluie avec une certaine impatience, car je désire montrer que même les éléments ne les arrêtent pas. Les intempéries finissent par arriver. On me délègue un salarié muni d'un parapluie pour me protéger (et surtout protéger mon boîtier Lumix - qui n'est pas, comme on dit, "tropicalisé" -, c'est à dire résistant à l'eau), et me voilà, caméra au poing, filmant l'équipe sous les premières gouttes. Las ! Au moment le plus intense des précipitations, l'homme au parapluie n'est pas à mes côtés. Entrevoyant immédiatement la possibilité d'un superbe plan de l'ouvrier Christophe Renult et de l'encadrant William Robin au téléobjectif, avançant avec beaucoup de difficultés sous la pluie, portant un matériel très lourd, je filme la scène, en sentant aussitôt que je "tiens" mon plan de fin de clip (ce qui est d'ailleurs arrivé : c'est effectivement mon plan de fin, que le monteur que je suis avait identifié immédiatement comme tel). Puis, dès que le plan est "en boîte", je protège le Lumix autant que je peux. Le chantier prend fin tant la météo est mauvaise. Tout le monde se replie, moi y compris, dans les camions. Je sais que j'ai tout le matériel-image nécessaire pour tout de suite m'attaquer au montage. Ce que je fais, sur quelques jours, et toujours chez moi en respectant consciencieusement les horaires de mes journées de travail, voire avec des débordements, et toujours au tarif ouvrier. Je propose au chargé de communication, M. Jean-Christophe Charrier, de passer chez moi voir où j'en suis du montage, ce qu'il fait. Il approuve le travail en cours. Une fois le montage achevé, je présente le film à la Direction et à M. Charrier. "C'est bien", me dit-on, mais "c'est trop long" (neuf minutes). J'explique "l'angle" du film, son parti-pris, montrer absolument tout le monde, pour ne pas faire un produit redondant par rapport au premier. Non, décidément, "c'est trop long", m'explique-t-on, me gratifiant au passage d'une leçon de cinéma. Je revois ma copie en une journée de travail supplémentaire (à la maison), et je fais visionner la nouvelle version de deux minutes quarante-cinq : cette fois, "c'est trop court" ! Un peu fatigué par ces images vues et revues, triées, cadencées au mieux par mes soins, je décide d'en rester là. Je jette l'éponge. Et le film se retrouve aux oubliettes. J'apprends, toutefois, un peu par hasard, qu'une ou deux projections partielles ont été effectuées, ici ou là, mais concrètement le film ne sert pas. M. Jean-Christophe Charrier, le grand manitou de la communication de l'Association, ne le met pas en ligne. Quelques mois plus tard, un peu furieux qu'un travail aussi soigné soit purement et simplement néantisé, je le mets moi-même en ligne, sur mon compte Youtube personnel, en prenant bien garde de ne pas mentionner dans le titre "Ariane" ni "Asfodel", pour qu'aucune recherche dans ce sens ne puisse aboutir. Attention : ce n'est pas pour cacher à l'Association que la version de neuf minutes est désormais en ligne, mais pour qu'aucun partenaire éventuel de ladite Association ne puisse tomber dessus en effectuant une recherche sur Youtube, ou même dans Google ! Cela s'appelle, tout simplement, "L'arrachage des baccharis version longue", et totalise à ce jour... 48 vues, essentiellement mes amis parisiens ! Pour conclure cette histoire de clips de promotion pour Asfodel, il faut savoir que mon boîtier Lumix à 500€, qui, comme on l'a vu, a pris la pluie, ne fonctionne plus correctement. J'en parle à la Direction, qui m'octroie généreusement pour réparer le préjudice un sac en plastique de protection (coût constaté sur Internet : 9€ chez Jama.fr), un pare-soleil - car j'en avais égaré un pendant le tournage (prix constaté sur Internet : 28,65€ chez Amazon.fr) -, et enfin un filtre dit "filtre ND" (prix constaté sur Internet : 28,99€ chez Amazon.fr), qui m'est finalement réclamé et repris par M. Charrier fin janvier 2020, juste avant mon départ !

Pendant ce temps-là, au cours de mes rendez-vous mensuels avec ma CIP, Mme Nelly Mortreuil, j'apprends qu'ayant été recruté après 55 ans, l'Association peut s'arranger avec Pôle-Emploi pour me garder... jusqu'à ma retraite ! C'est évidemment une très bonne nouvelle... Charge à moi de commencer à me renseigner sur le site idoine de l'Assurance Retraite, pour voir où j'en suis de mon relevé de carrière, de mes trimestres acquis, et même faire une simulation. Mais sur le principe, il n'y a pas de problème, ils peuvent me garder ! Elle me le dit à l'occasion de deux rendez-vous successifs, et avec un grand sourire, car à cette époque-là, je suis encore *persona grata* dans l'Association.

Deuxième partie : l'accident de travail.

Le 23 août 2019, je suis victime, pendant ma mission de désherbage des rues de Saint-Hilaire, d'un accident du travail : je suis saisi d'une violente douleur au bas du dos en soulevant une tondeuse pour la faire entrer dans le véhicule de l'Association que nous utilisons pour nous acquitter de notre mission. Précision importante : cette tondeuse ne faisait nullement partie de l'équipement usuel, habituel, des équipes de désherbage, et son utilisation m'avait été imposée (de fait) par mon binôme, lui aussi non-cadre, et n'ayant aucun ascendant hiérarchique sur moi, M. Christophe Bazin. Pour assurer notre mission de désherbage dit "thermique" (à l'eau chaude), nous tractons une remorque-citerne par le truchement d'une "flèche", qui s'accroche à l'arrière du véhicule. Nous nous saisissons régulièrement de la tondeuse, au fur et à mesure des besoins, pour la faire entrer ou sortir du véhicule. En général, M. Christophe Bazin soulève la partie la plus légère de ladite tondeuse, c'est-à-dire le guidon supérieur, tandis que je me charge d'attraper l'engin par le châssis, la partie inférieure, la plus lourde, dans une position extrêmement inconfortable, et ceci alors que j'ai dix ans de plus que lui ! Puis il attend, tout benoîtement, ou plutôt passivement, et c'est moi qui, au prix d'un violent et soudain effort, doit faire avancer la tondeuse dans le véhicule. Ce scénario est immuable : telle est la répartition des tâches entre nous.

Le vendredi 23 août, donc, vers 10h00, nous faisons entrer la tondeuse dans le Citroën Berlingo ; et au moment de produire l'effort nécessaire décrit plus haut, je ressens une violente douleur au bas du dos, douleur qui s'installe et ne tend pas à disparaître dans les minutes qui suivent. Nous décidons ensemble de repasser au siège de l'Association, afin de signaler l'accident aux cadres présents, avant que de reprendre notre travail. Cette mésaventure se passant le 23 août, de nombreuses personnes sont en vacances. En réalité, seule une cadre est présente, Mme Manon Menant, et un encadrant, M. Sébastien Poupard. Je décris l'accident simultanément aux deux sus-mentionnés, en leur demandant avec insistance de le noter sur un document adéquat, afin de parer à toute éventualité. Finalement, M. Sébastien Poupard note l'accident, sur un document dont je ne possède pas de copie, en mentionnant toutefois la date et la nature de l'accident (quelque chose, si mes souvenirs sont bons, comme "douleur au bas du dos en soulevant une tondeuse") ; là-dessus, M. Christophe Bazin et moi-même repartons travailler. Et terminons notre journée, et donc, puisque nous sommes vendredi, notre semaine.

Les jours suivants, du lundi 26 août au vendredi 30 août compris, l'Association nous avait imposé une semaine de vacances. Mon mal de dos est stable : présent, mais pas insupportable. Ce que j'ignore, depuis chez moi, c'est que l'Association, pendant ce temps-là, ne TRANSMET PAS la déclaration d'accident du travail à la CPAM de la Vendée.

Retour au travail lundi 2 septembre 2019. Tout le monde reprend, y compris l'ensemble des cadres. Je me remets au désherbage avec M. Christophe Bazin et ressens à nouveau mal dans le dos. A la débauche, ayant de violentes douleurs dans le dos au même endroit que lors de l'accident du travail déclaré, je me rends aux urgences de Challans, et en ressors vers 21h avec de simples médicaments contre la douleur. Dans la nuit qui suit, la nuit du 2 au 3 septembre, des douleurs insupportables me font appeler vers 3h du matin le médecin de garde de mon domicile de Saint-Gilles-Croix-de-Vie, le Dr Bertrand Calichiama. Ce dernier se résout à me faire deux piqûres successives de morphine. Malgré cela, la douleur, d'une intensité de 10 sur une échelle de 10, ne disparaît pas. Le mardi 3, le lendemain, je pars en ambulance aux urgences de l'hôpital de Challans, où je passe la nuit sur un brancard, dans un couloir. Le mercredi 4, la douleur disparaît mais en revanche ma jambe gauche est totalement anesthésiée, de la cuisse au bout du pied. Un médecin, qui finit par s'occuper de moi vers dix heures du matin, le Dr Guérif, me parle d'une sciatique "paralysante", me prescrit de la morphine, et prend rendez-vous pour moi avec le Service IRM (qui se situe à trente mètres exactement) pour... dans un mois ! Je lui demande s'il n'est pas possible de passer l'IRM en urgence, afin de savoir vraiment de quoi il s'agit, mais il me réplique que c'est rigoureusement impossible. J'apprendrai deux mois plus tard (je raconterai plus loin dans quelles conditions), que c'était, bien entendu, tout à fait possible ! Bref, je perds un mois de rééducation kinésithérapique, car mon kinésithérapeute refuse de me manipuler tant qu'il n'aura pas l'IRM en mains. Je rends donc visite à mon médecin traitant de Saint-Hilaire-de-Riez, le Dr Christophe Cracco, et me fais examiner. Celui-ci me prescrit de la cortisone, et me place, par étourderie, en "arrêt-maladie" (et non pas en "accident du travail" ; ce n'est pas la même case sur le formulaire CERFA) pour deux mois. La CPAM de Vendée reçoit, ces jours-là, deux informations contradictoires : d'une part une déclaration d'accident de travail de l'employeur avec une semaine de retard, d'autre part un simple arrêt-maladie d'un mois de mon médecin traitant !

Cette situation quelque peu ubuesque entraîne une cascade de coups de téléphone, de courriels et de courriers. Il faut savoir que l'indemnisation en cas d'accident de travail est sensiblement supérieure à celle octroyée en cas d'arrêt-maladie. En outre, elle ne comporte pas de jours de carence, alors que c'est le cas lorsqu'il s'agit d'un arrêt-maladie. Pendant ce temps-là, j'utilise une canne, et chute pas moins de cinq fois, chez moi et devant la pharmacie Semelin de Saint-Gilles, pour chercher mes médicaments (ma femme étant au travail), en me sur-accidentant au niveau du pied.

Le jeudi 3 octobre, deux jours avant mon rendez-vous à l'IRM de Challans, je suis victime à mon domicile d'un accident cardiaque aigu. Le SAMU me transporte d'urgence à l'hôpital de la Roche-sur-Yon. Sous coronarographie, on me débouche le *stent* qui m'avait été posé à Paris en 2005, à l'occasion de mon infarctus de l'époque. Et on me garde six jours, du jeudi 3 au soir au mercredi 9 à 13h. Du coup,

je rate l'IRM à Challans, qui avait été fixée un mois plus tôt pour le samedi 5 octobre. Je fais remarquer que je suis en train de rater cette IRM tant attendue, et demande s'il on ne peut pas m'en faire une ici, sur place, à la Roche-sur-Yon, puisque je me trouve au CHD (Centre Hospitalier Départemental), et que ce dernier en est équipé. La réponse est non. J'appelle moi-même Challans, sur mon portable, afin d'expliquer la situation. On me répond que puisque je ne peux pas me présenter en date et heure, il faut re-déplacer le rendez-vous... d'encore un mois ! La première date libre, c'est le samedi 9 novembre à midi ! Acculé à cette extrémité, je me résous à prendre ce nouveau rendez-vous. Et je perds de nouveau un mois de travail kinésithérapeutique.

Je rentre chez moi et reprends rendez-vous avec mon médecin traitant, le Dr Christophe Cracco. Celui-ci parcourt le rapport du cardiologue de la Roche-sur-Yon, et me remet en arrêt-maladie pour un mois (une nouvelle étourderie), et non en prolongation d'accident du travail (ce qu'il aurait dû faire et qui a fait perdre du temps à la prise en charge du dossier, puisque je n'avais pu passer l'IRM primordiale pour connaître les conséquences de l'accident du travail). La CPAM de Vendée n'y comprend plus rien : d'une part, je suis arrêté pour deux mois pour un accident du travail qui n'est pas encore reconnu en tant que tel (puisque tout a pris du retard dans la prise en charge, dès le 23 août, dès le papier non-envoyé par ASFODEL-ARIANE CHANTIERS), et donc mon dossier n'est pas encore passé "en Commission" ; d'autre part, un arrêt-maladie d'un mois, qui recouvre le présumé accident de travail ! De nouveau, perte de temps et d'énergie, nombreux coups de téléphone, courriels et courriers.

Petite note au passage : la CPAM m'impose d'être chez moi tous les jours de 09h00 à 11h00, et de 14h00 à 16h00. Je profite donc du temps qui m'est octroyé le matin de 08h00 à 09h00 (plage horaire pendant laquelle je peux me déplacer), pour passer pratiquement tous les jours voir les salariés de mon Association, autrement dit mes collègues, en tant que Délégué du personnel, pour "prendre la température" de l'équipe, faire connaissance avec les nouveaux, régler un conflit ou deux, etc. ! Faire acte de présence...

Pendant ce temps, l'état de ma jambe (il ne s'agit plus de mon dos depuis le 4 septembre, mais bien de ma jambe) n'évolue pas. Elle est comme anesthésiée et ne me supporte que très mal. Les semaines passent et mon kiné refuse toujours de me manipuler de quelque façon que ce soit tant que les résultats de l'IRM ne sont pas établis.

Le temps est long sans pouvoir à nouveau travailler, mais je me projette toujours sur ma reprise. Aussi j'envoie des courriels à ma CIP (Conseillère en Insertion Professionnelle) Nelly Mortreuil, tantôt pour lui faire part de mes simulations sur le site assurance-retraite.gouv.fr, tantôt pour lui proposer des idées relevant de mon rôle de Délégué du personnel (organiser une conférence de l'Association "Alcooliques Anonymes" à destination des salariés, dont quelques uns connaissent un réel problème d'alcool), tantôt pour lui envoyer des textes autobiographiques sur le mode de la confidentialité, à laquelle elle est strictement tenue, pour mieux cerner ma personnalité, car il n'y a pas encore de psychologue dans l'Association et qu'elle joue, par défaut, ce rôle-là... Au bout d'un moment, je sens qu'elle commence à en

avoir assez de mes mails, quelles qu'en soient les raisons. J'arrête net, avec un mail qui s'intitule clairement "Dernier mail de Pierre Guichard". Une psychologue apparaît à point nommé "dans le champ" : c'est Mme Nathalie Rochard, et elle me reçoit une première fois. Je lui explique que je suis en psychothérapie depuis 1983, que j'ai subi de très graves traumatismes pendant l'enfance, etc. Je lui demande dans quelle mesure on peut réellement se confier à elle, dans la mesure où elle paraît intégrer, tout au moins en partie, "l'équipe" de l'Association, c'est à dire l'employeur. Elle me répond qu'elle est tenue au secret professionnel exactement comme si l'on était dans un contexte de "médecine de ville", et que rien, jamais, ne filtrera de nos échanges. Elle m'étonne même : elle me dicte une adresse mail, que je note dans mon petit carnet, developpementpersonnel@ariane-asfodel.fr, une adresse qu'elle a créée au sein de l'Association, et qui permet à ceux qui le souhaitent de lui écrire. Je la remercie pour cette initiative, en lui mentionnant que c'est bien la première fois qu'un "psy" me donne l'occasion de lui écrire !

Le samedi 9 novembre arrive. C'est enfin le jour de l'IRM à Challans. Quelques dizaines de minutes avant l'heure indiquée, ma femme et moi nous présentons au comptoir d'accueil du Service, pour signaler que nous sommes bien là. La secrétaire en prend note. Nous lui demandons, à toutes fins utiles : -"Pensez-vous que nous passerons à midi comme prévu ?" Et elle nous répond, tout benoîtement : -"Oh ! normalement, oui, à moins qu'une urgence se présente, bien sûr !" (sic) Ce qui signifie qu'il y a bel et bien des cas d'urgence au Service IRM de l'hôpital de Challans ! J'ai donc perdu, grâce au Dr Guérif... deux mois de kinésithérapie, qui m'auraient été utiles à retrouver plus rapidement l'usage de ma jambe, et de fait pouvoir réintégrer ainsi mon travail, ce que je souhaitais vivement. (Plus tard, en janvier 2020, c'est parce que la Médecine du Travail m'estimera encore fragile durant 3 mois que ma reconduction au sein de l'Association ASFODEL-ARIANE CHANTIERES sera remise en question. Mais nous n'en sommes pas encore là...)

Troisième partie : la disgrâce et la chute.

Au terme de cette (trop) longue convalescence, je finis par réintégrer Asfodel lundi 6 janvier 2020. Mes séances de kinésithérapie ont enfin commencé. Le jour-même de mon arrivée, l'Association m'envoie à la Médecine du Travail, pour faire le point sur mon état de santé. Je suis reçu par un médecin, qui m'examine et prend connaissance de mon double dossier (sciatique, et accident cardiaque). A l'issue, elle rédige un document selon lequel je suis déclaré apte au travail, avec cependant deux restrictions, valables pour trois mois : le port de charges lourdes, et l'ascension d'escaliers. Je reviens immédiatement à l'Association, et confie ce papier à Mme Aurélie Crochet, la Directrice, qui en prend connaissance devant moi. Sur ces entrefaites, un encadrant, M. Sébastien Poupard, me téléphone depuis un chantier, sur mon portable personnel, en me demandant d'amener sur ledit chantier quelques piquets en bois (poids approximatif de chaque piquet : entre dix et quinze kilos), en empruntant un camion de l'Association. Je m'exécute, charge le camion d'une quinzaine de piquets, fais le trajet, puis une fois arrivée décharge le camion pour déposer les piquets à proximité des ouvriers. Le reste de la journée se passe

normalement. A noter que cet encadrant ignorait encore la nature des restrictions qui m'avaient été signifiées par la Médecine du Travail. Dès le lendemain matin, le mardi 7 janvier, après le briefing habituel des cadres en début de journée, entre 08h00 et 09h00, on m'assigne à une équipe qui doit déplacer un très gros tas de bûches de toutes tailles, les charger dans un camion-benne, et les transporter ailleurs sur la commune, ceci sous la supervision de M. William Robin et d'un autre encadrant. Je m'exécute. N'étant pas d'un naturel passif, et respectant l'article 4 de la section III du Règlement Intérieur, qui stipule que "chaque salarié est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques/formateurs", je m'affranchis de ma tâche - à mon rythme évidemment (ayant encore les jambes très fragiles), mais en me saisissant de deux ou trois bûches d'un coup à chaque transport vers la benne du camion, dans la mesure où mes bras, eux, sont valides. Personne dans l'encadrement n'y trouve rien à redire ; personne ne me demande d'y aller "plus doucement". Malgré tout, les encadrants ont dû être "briefés" par la Direction en tout début de journée, puisque M. William Robin me propose de l'accompagner dans un magasin de bricolage, avec un des véhicules présents sur le chantier, pour acheter quelques outils qui nous manquaient, ce qui était supposé me laisser un peu de repos ; et ensuite, plus tard dans la journée, m'assigne avec mon collègue Yann Surget, d'aller "benner" toutes ces bûches à l'endroit indiqué, à quelques kilomètres. Las ! Pour benner, donc, il faut d'abord détacher la ridelle arrière, métallique, du camion, qui est très lourde, et ceci ne peut s'accomplir qu'à deux. Yann Surget et moi-même nous emparons donc de ladite ridelle, et la déposons laborieusement sur le sol. Puis nous bennons, (nous relevons la benne par un système électro-hydraulique), et les bûches "coulent" sur le sol. Cette opération terminée, il nous faut de nouveau nous saisir de la ridelle, qui gît au sol, afin de la replacer à l'arrière du camion. Puis nous revenons au chantier et continuons à porter des bûches jusqu'au retour à l'Association pour badger, nous changer, et rentrer chez nous.

Les 16 et 20 janvier, on me demande de former un binôme avec M. Jean-Luc Boucher, ouvrier comme moi, pour des travaux d'électricité dans le grenier de l'Association. Pour atteindre ce grenier, il n'est d'autre solution que de gravir une belle volée de marches ; disons une vingtaine. Nous montons mon collègue et moi afin de comprendre la nature des travaux qui nous sont demandés, d'en estimer l'ampleur, et de dresser la liste de ce qui va nous être nécessaire : une échelle, pour commencer, car de nombreux câbles électriques - à changer - courent au mur à une hauteur approximative de trois mètres cinquante. Il va falloir les atteindre, les ôter, en arrachant les cavaliers qui les maintiennent, et les remplacer, en plaçant quelques boîtiers de dérivation de-ci de-là, toujours en hauteur, sans compter les prises et autres interrupteurs, eux à hauteur d'homme. Nous commençons par monter et descendre les escaliers une bonne dizaine de fois, pour aller chercher, ici, puis là, ce qui nous manque : perceuse à forêt-béton à l'atelier, mais tout compte fait les mèches ne sont pas les bonnes, échelle, etc. Nous nous fendons donc d'un bon nombre d'aller-retours dans ces escaliers, avant que d'attaquer le travail proprement dit. Psychologiquement, je ne peux pas laisser M. Jean-Luc Boucher, avec lequel je m'entends fort bien par ailleurs, et depuis longtemps, effectuer seul toutes ces tâches, en m'asseyant sur une chaise au premier étage et en le regardant oeuvrer. C'est rigoureusement impossible pour moi. Le cadre qui supervise cette opération de maintenance électrique, M. Sébastien Poupard, qui dirige en même temps un chantier de peinture au rez-de-chaussée, juste à l'aplomb du grenier, ne peut pas ne

pas se rendre compte de la situation. Je vais et viens, je monte et redescend, je porte une échelle par-ci, des rouleaux de câble électrique par-là, ceci pratiquement devant lui... M. Jean-Luc Boucher me conseille bien de "ne pas forcer", mais je ne résous pas à le laisser travailler seul. Plus tard, à l'occasion d'un entretien enregistré par mes soins dans son bureau, Mme Nelly Mortreuil affirmera (CF. verbatim joint) que la consigne était claire : assurer mon collègue quand il montait à l'échelle, point. Je n'ai absolument aucune souvenance formelle de cette consigne. De toutes façons, le chantier se situant au premier étage, je ne pouvais en aucun cas échapper à l'ascension de l'escalier - ce qui constituait déjà une faute en soi.

Le vendredi 17 janvier, alors que les salariés ne travaillent pas, la réunion mensuelle d'équipe a lieu dans les bureaux. Au terme de la journée, j'apprends par une indiscretion que mon sort est désormais scellé : je ne serai pas repris, comme on me l'avait promis.

Le samedi 18 janvier, à 07h00 du matin, je m'inscris à la CGT (paiement en ligne de mes cotisations pour les mois de janvier et février, voir documents joints).

Le lundi 20 janvier, je demande à parler à la Directrice. Elle me reçoit dans son bureau. Elle m'informe que je ne serai pas reconduit. La raison principale, selon ses dires, (que je consigne devant elle dans mon carnet de notes), c'est que "je ne peux plus rien faire" compte-tenu du rapport médical de la Médecine du Travail. Ce que je conteste, en faisant remarquer que certains salariés, comme M. François Defert, par exemple, restent au siège de l'Association pour faire des réparations mécaniques sur des tronçonneuses, et autres engins. Elle balaie l'argument et enchaîne sur d'autres griefs qui seraient apparus, selon ses dires, à l'occasion de la réunion d'équipe du 17. Je note ces reproches dans mon carnet, dans l'ordre où elle les énonce, sur un ton de plus en plus désagréable : j'aurais, je cite, un "mauvais positionnement par rapport à l'encadrement". Elle fait référence à ce qu'elle appelle des "mails abusifs", à destination, je cite textuellement la liste notée par mes soins : de Nelly Mortreuil, de Sébastien Poupard, d'elle-même, et de Nathalie Rochard, la psychologue. Nulle part, ni dans la Convention Collective, ni dans le Règlement intérieur, je ne trouve trace de cette notion de "mails abusifs". Elle enchaîne avec un "mauvais positionnement par rapport à mes collègues". Là, elle fait référence à un mail que je lui avais envoyé fin décembre, et dans lequel je proposais, outre le fait de constituer une petite bibliothèque pour les salariés, l'idée de reproduire sur un tableau Velleda, chaque jour, une poésie d'un grand poète, type Baudelaire ou Verlaine, la pensée du jour, en piochant dans Montaigne, ou tout autre grand auteur, et le palindrome de la semaine. Tous ces éléments figurent dans la pièce jointe à ce dossier ("mail à Aurélie"). J'ajoute qu'on pourrait même envisager des dictées, de façon à pouvoir faire avancer les salariés en orthographe, etc. Aurélie me le dit clairement : elle pense que je ne suis pas pédagogue, et que c'est également le jugement, je cite encore, "de toute l'équipe". Moi qui ai fait une formation de formateur en 2003 à TF1, et qui ai passé des années à faire de la formation, non seulement à TF1, mais aussi pour la Mairie de Paris, pour l'Ecole Montparnasse Audiovisuelle, et j'en passe, je ne comprends pas très bien son appréciation. Le ton monte, petit à petit. Elle me reproche d'avoir procrastiné sur mon dossier "Retraite", de ne pas être allé assez loin dans mes investigations sur mon relevé de carrière, ni sur ma simulation - alors que le site officiel indique clairement que je peux prendre

ma retraite à taux partiel dès 2022 (voir pièce jointe). Puis elle enchaîne, Dieu sait pourquoi, sur les films que j'ai fait pour l'Association : en réalité, on m'aurait confié leur réalisation, non pour faire la promotion de l'Association, avec par chance un réalisateur confirmé dans les rangs des salariés, mais pour, je cite une fois de plus, "me redonner confiance en moi" ! Pardon, mais quand on a trente ans de carrière, on sait qu'on sait faire des films !

Enfin, sur un ton légèrement exaspéré, elle me signifie que mon contrat s'arrête bel et bien le 31 janvier. Je vais pour protester devant cette accumulation de reproches, mais elle me déclare par deux fois successives "Tu m'agaces, tu m'agaces", puis tend son doigt vers la sortie et me gratifie d'un "-Ouste !" sonore. Pour mémoire, et sur l'honneur, personne ne m'avait jamais parlé comme ça en plus de trente ans de carrière. Je joins donc mon geste à sa parole, et je quitte le bureau. Je me promets, *in petto*, d'enregistrer discrètement, à partir de maintenant, tous les entretiens éventuels qui suivront, tant je reste médusé d'avoir été traité de la sorte... Que va-t-on encore me déclarer, et sur quel ton ? En effet, à mes yeux, c'est inconcevable. Toute à sa fureur, qui manifestement la submerge, la Directrice griffonne en toute hâte une "Demande de récupération d'heures de Congés-payés" (voir pièce jointe), à mon nom, courant du 20/01 à 12h - c'est à dire du jour-même, à l'heure-même - au 31/01, c'est à dire jusqu'à la fin de mon contrat. En d'autres termes, elle souhaite me voir déguerpir sur-le-champ, séance tenante. Elle confie ce document que je n'ai plus qu'à signer à M. Sébastien Poupard, qui, un peu gêné, me l'apporte dans le bâtiment des ouvriers que j'avais rejoint. Je le glisse dans mon placard et reste au travail, en reprenant comme si de rien n'était mes travaux d'électricité avec M. Jean-Luc Boucher.

Le mardi 21 janvier, me voici affecté à la peinture au rez-de-chaussée du bâtiment des ouvriers. Je dois peindre la première couche des plinthes, mais également les montants d'une sorte d'armoire destinée à recevoir les tenues anti-pluie des salariés. Cette future armoire, non encore achevée, s'élève à une hauteur d'environ trois mètres, ce qui fait que je suis obligé d'utiliser une échelle pour peindre les montants jusqu'en haut. On m'objectera que j'aurais pu peindre jusqu'à, mettons, deux mètres, à bout de bras, et laisser le soin de parachever le travail à un autre salarié. Mais quand on peint un montant, on va jusqu'au bout, d'autant que l'autre salarié présent, M. Franck Jullé, était occupé, lui, à peindre des montants de porte ! Il aurait fallu que je lui demande de s'interrompre, pour me prêter main forte... C'est mettre un ouvrier dans une posture délicate, que de lui demander d'entreprendre des travaux qu'il ne pourra mener jusqu'à leur terme ! Je ne pense pas, à sa décharge, que M. Sébastien Poupard, qui était superviseur de ce petit chantier, m'ait vu juché sur une échelle. Il allait et venait, peignant lui-même d'autres zones de la pièce, et rien ne dit qu'il m'ait surpris enfreignant (de fait) les recommandations de la Médecine du Travail.

Le 22 janvier, je pose une journée de RTT. Je passe tout de même à l'Association et demande à Mme Aurélie Crochet, la Directrice, et à Mme Manon Menant, qui était mon interlocutrice au niveau du CSE, de me remettre un certain nombre de documents auxquels j'avais droit en tant que Délégué du Personnel. En effet, la veille au soir, j'avais consulté des informations fiables sur des sites officiels (sur Internet), et y avais appris que, par exemple, un exemplaire de la Convention

Collective aurait dû m'être remis dès mon élection, ainsi que le protocole pré-électoral de l'élection du CSE du 5 mars 2019, et pour finir une copie du Procès-verbal des élections au CSE, formulaire CERFA n°15822*01, dument rempli, ce qui ne fut pas fait à l'époque. J'obtiens donc ces documents sur le tard, uniquement parce que je les demande, et de mauvaise grâce de la part des cadres sus-mentionnées.

Le jeudi 23 janvier, pour la première fois en neuf mois, je demande et obtiens de la part de la Directrice, passablement énervée à mon endroit, ma journée, sur mes heures de délégation, et sur site, pour "éplucher", autant que faire se peut, ces fameux documents. Je lui demande si je peux, pour cette journée de délégation, m'installer dans un bureau vide qui jouxte le sien, mais elle refuse, en m'enjoignant d'aller m'installer... dans le réfectoire ! Le lieu le plus inapproprié pour se concentrer sur des dossiers : passage permanent d'ouvriers venant prendre un café pour leur pause et discutant bruyamment, etc. Avant que je déploie mon exemplaire de la Convention Collective sur les tables de la cantine, marqueur fluorescent à la main, elle me réitère que de toutes façons, je ne serai pas reconduit (comme initialement prévu), dans l'Association, et que mon contrat s'arrêtera... le 31 janvier, c'est à dire une semaine après ! Je relis mon dernier contrat en date et me rends compte *a posteriori* que pour une fois, il n'est pas contracté pour une période de quatre mois, qui m'aurait emmené jusqu'à fin février, mais de trois mois seulement. Bien entendu, au moment du renouvellement de ce dernier CDD, signé le 31/10/2019, personne ne souligne que celui-ci, pour la première fois, n'est valable que pour trois mois, du 01/11/2019 au 31/01/2020. Il faut le lire en détail pour découvrir la nuance, et, par habitude ainsi que par confiance, on signe sans véritablement regarder. Ce fait signifie que le projet de m'exclure de la structure était déjà "dans les tuyaux" dès début novembre 2019, alors que j'étais en accident du travail. La disgrâce était déjà à l'oeuvre.

Je lis donc, ligne à ligne, en plein réfectoire, la Convention Collective, marqueur fluorescent en main.

J'apprends à l'article 8, intitulé "Définition de l'emploi et nature de l'activité de Directeur (trice), ceci : "connaissance en gestion RH et management des encadrants de structure d'insertion". Je n'ai aucune information sur les compétences de Mme Aurélie Crochet en la matière, mais en tout état de cause, son "Tu m'agaces, ouste !", ne répond pas à ce que l'on peut attendre d'un véritable manager. J'ai travaillé pendant dix-huit ans dans une société (TF1), qui était à 100% filiale du Groupe Bouygues, et j'ai donc pu largement y expérimenter les "vraies" techniques managériales, exercées par des cadres dont c'était vraiment le métier... Un "-Ouste" n'aurait pas été envisageable, et la CFTC, qui était le syndicat majoritaire dans cette entreprise, serait immédiatement montée au créneau en criant au scandale. A *minima*, des excuses auraient été exigées. On peut donc conclure qu'à Asfodel, la mission managériale est assurée par une personne qui improvise, qui n'a vraisemblablement pas été formée à cette délicate discipline.

A l'article 9 de la Convention collective, je lis qu'en tant que Délégué du Personnel, je bénéficie d'un temps de délégation de 10h par mois, conformément aux articles L. 2315-1 à L. 2315-4 du Code du travail. Ce temps ne m'a jamais été alloué, depuis

mon entrée en fonction du 11 avril 2019. Aurais-je dû le demander moi-même, spontanément, à la Direction ? Ce point n'est pas abordé dans le texte de la Convention.

Plus loin, à l'article 3-1, concernant la "suspension du contrat de travail", je trouve "Il est rappelé que les salariés ne doivent faire l'objet d'aucune mesure défavorable liée à leur état de santé." Or, mon dernier contrat ne court que sur trois mois, au lieu des quatre habituels, et l'argument que me sert la Directrice, décrit plus haut, pour justifier cette accélération des choses, est que "je ne peux plus rien faire, compte-tenu du rapport médical de la Médecine du Travail." (Je rappelle que le médecin du travail ne m'a mis une restriction que de 3 mois quant à certaines tâches).

Encore un peu plus loin, à l'article 9-11, quelle n'est pas ma surprise de découvrir que dans le cadre de ma mission de Délégué du personnel, "j'ai le pouvoir de faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise" ! Or, c'est précisément ce que je fais avec l'idée d'une bibliothèque, de textes sur les murs de la salle de réfectoire, voire de l'organisation de dictées. Tout ceci pour faire avancer les choses, et chaque salarié dans son "parcours" - pour reprendre l'expression consacrée. Juste à la suite de cet article, nous trouvons l'article 9-12, intitulé "Moyens", qui précise noir sur blanc : "réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les Délégués du personnel". A aucun moment il n'est précisé que cette convocation mensuelle est soumise à la présence, ou à la non-présence, de souhaits particuliers, en provenance des ouvriers, consignés dans le carnet idoine disponible à l'entrée de l'Association. Or, la Direction, lorsque je l'ai interrogée sur ce point précis, m'a répondu que je ne pourrais faire acte de présence aux réunions mensuelles qu'en "en faisant la demande moi-même", pour des motifs "précis", et que le cas échéant, c'était même à moi de convoquer ladite réunion ! Dispositions totalement absentes du texte officiel de la Convention Collective.

Certes, en préambule du Registre de la Délégation du Personnel du CSE, (édité chez LEGIMEDIA EDITIONS), et qui m'avait été très rapidement montré par Mme Marion Menant le jour de mon élection, sans s'attacher à me lire le texte de la première page, pourtant très important, il est indiqué :

- 1) Le Code du Travail prévoit une réunion mensuelle entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants patronaux.
- 2) Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique doivent remettre une note écrite de l'ensemble des demandes, deux jours ouvrables avant la date de la réunion.
- 3) Suite à la réunion, l'employeur ou les représentants patronaux doivent répondre par une note écrite à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion.

La Direction n'aurait-elle pas été bien inspirée d'insister auprès de moi sur ce point procédural bien particulier, sans lequel rien n'est possible ? J'aurais alors, bien

évidemment, noté quelques points-clé dans le registre...

Mme Manon Menant, que j'ai enregistrée à son insu, m'avoue avec une franchise désarmante que de toutes façons, elle n'a pas lu la Convention. Comment se fait-il, dans cette mesure, qu'elle ait été choisie pour me "superviser" en tant que Délégué du Personnel ? Elle reconnaît devant le micro qu'elle n'y connaît absolument rien ! (voir pièce jointe)

A aucun moment mon suppléant, M. William Robin, encadrant, ne m'a approché pour faire le point sur la nécessité d'assister à ces réunions. Nous n'avons jamais échangé quelque propos que ce soit sur notre mission commune. En tant que Délégué du personnel, je suis toutefois allé le voir une fois, entre quatre yeux, dans son bureau, pour lui faire part des récriminations qu'un employé nourrissait à son égard. Nous avons échangé sur ce sujet et seulement sur ce sujet pendant quelques minutes. (Nota : j'étais à l'époque en accident de travail ; j'étais passé, comme tous les matins, en tant que Délégué du Personnel, "prendre la température" de l'équipe, alors que je n'étais nullement obligé de le faire et que j'aurais pu rester chez moi...) Mais à part cette toute petite affaire, je n'ai jamais entretenu de rapports officiels avec lui (en tant que tous deux faisant partie du CSE). En résumé, l'impression générale que laisse cette histoire, c'est que l'Association a été obligée, officiellement, de mettre en place ce CSE, mais que son rôle et son importance ont été tenus pour purement symboliques, accessoires, cosmétiques... Mme Manon Menant, pourtant présentée comme l'interlocutrice privilégiée, n'a pas une seule fois daigné nous demander "où nous en étions", ne s'est même pas posée la question de savoir pourquoi le Registre de la Délégation demeurerait vierge ! Les dix heures par mois dédiées à la Délégation n'étaient jamais abordées, encore moins proposées... Il eût fallu sans doute que ce soit nous, M. William Robin et moi-même, qui en fissions la demande expressément, pour nous voir attribuer... le réfectoire comme salle de réunion ! Tout ceci paraît fort cavalier, à tout le moins, dans une structure comme ASFODEL-ARIANE CHANTIERS.

Tout ce qui précède fait apparaître un point de façon très claire : Mme Aurélie Crochet, la Directrice de l'Association, exerce son rôle d'une façon autocratique. Certes, elle est secondée par des CIP, mais au fond toute décision finale lui appartient ; elle se sent et se sait "au sommet de la pyramide hiérarchique", et use et abuse de cette position. Il est assez paradoxal de constater que dans le secteur privé, des contre-pouvoirs existent, y compris dans les plus libérales des entreprises du CAC 40, alors qu'ici, dans une Association à vocation "sociale", la main-mise de la Directrice ne tolère aucune entrave. A Asfodel, les techniques managériales relèvent d'un autre âge. L'intimidation, voire l'humiliation, sont monnaie courante. Ceux que l'on nomme pudiquement "les salariés", c'est à dire "les ouvriers", n'ont que très peu de droits. On fait mine de les considérer, mais on les prend pour des "bras cassés", n'ayant pas su conduire leur vie, manquant de repères, d'assises, à l'opposé des cadres qui eux, sont des personnes "stables", "fiables", à même de prendre des responsabilités. C'est très exactement le propos que m'a tenu Mme Nelly Mortreuil un certain jour, courant 2019, que malheureusement je n'ai pas eu l'idée d'enregistrer. Je lui proposais naïvement de l'inviter - ainsi que M. William Robiin - à la petite fête qu'organisait ma femme à notre domicile, pour mes soixante ans. Refus poli mais ferme de l'un et de l'autre, motivé par la nécessité dans laquelle

ils se trouvent, en tant qu'encadrants, de (je cite) "se protéger"... Se protéger de qui, de quoi ? Les ouvriers sont-ils donc des pestiférés ? Pour mémoire, un Ambassadeur de France de mes amis se trouvait là ce soir, entre autres invités de marque. Se sentent-ils donc si haut placés qu'ils ne veulent pas prendre "le risque" de côtoyer, le temps d'une soirée, un Ambassadeur de France ? Pour qui se prennent-ils ? Comment, au fond de leur ego, se situent-ils par rapport à nous ? Je leur ai rappelé qu'au temps de TF1, mes chefs directs (chefs de fabrication, chefs d'édition, directeurs techniques du Groupe), assistaient de bonne grâce à nos pendants de crémaillère, flûte de Champagne en main... Des managers, des vrais... Qui savaient que nous étions suffisamment clairvoyants et honnêtes pour ne pas utiliser ces "familiarités" pour ensuite obtenir je ne sais quels passe-droits, dans le cadre du travail. Ils nous connaissaient, faisaient preuve de discernement, d'une lucidité de bon aloi, et ne jetaient pas "le bébé avec l'eau du bain"... Pourtant, nous étions tous salariés d'une filiale à 100% du Groupe Bouygues, peu suspect de complaisance et peu adepte du "flou artistique"... A l'occasion d'une conversation téléphonique que j'ai eue avec lui, M. Sébastien Guebels, ergonomiste au SMIRNOV des Sables d'Olonne, et titulaire d'un Master 2 en ergonomie, m'a confié ne pas être surpris : il m'a laissé entendre, en substance, que le management dans le secteur dit "social" était souvent pire que dans le secteur concurrentiel... Je ne saurais expliquer ce phénomène, sauf à penser que les responsables dans le secteur "social" n'ont aucune compétence, aucune formation poussée dans le domaine du management... L'improvisation sévit.

Je conclus ce rapport en prenant l'engagement sur l'honneur que les informations qu'il contient sont toutes vraies, et rapportées de la façon la plus précise et conforme à la vérité qu'il soit possible d'imaginer.

Pour valoir ce que de droit,

Pierre Guichard

P.S. : je demeure à la disposition de tout un chacun pour des précisions complémentaires.

