

Madame Sophie Dejoué
4 [REDACTED]
33 [REDACTED]
sophie.dejoue@orange.fr
06 81 [REDACTED]

Blaye, le 8 janvier 2020

Objet : Courrier du 17 décembre 2019

Monsieur l'Inspecteur,

J'accuse réception de votre courrier du 17 décembre 2019 et de votre mail du 31 décembre 2019 qui confirment tous deux que votre institution doit son existence à « la maison EDF ». Force est de constater une nouvelle fois que *les loups ne se mangent pas entre eux*.

Mais au delà de mon peu d'étonnement à la lecture de ce courrier du fait de l'attachement de l'ASN à EDF (donc de sa dépendance à EDF), je note que vous ne m'apportez vos conclusions que sur le volet « inspection du travail » et laissez le soin à l'ASN de Montrouge de me répondre sur le volet sureté nucléaire*. Cependant, l'absence d'impartialité et de neutralité de ce courrier -qui incombe à votre poste d'inspecteur du travail et en l'occurrence à la tâche qui en découle- m'oblige à revenir sur ses écrits point par point pour obtenir des éclaircissements.

* lors de notre rencontre du 22 mai 2019, j'ai pu en effet mesurer le niveau de désinformation et de méconnaissance de nos process et de nos organisations.

Vous écrivez :

1. *« Les conflits internes que j'ai pu détecté dans votre entourage ne me permettent pas relever d'une situation de harcèlement ... » :*

Or, pour mémoire :

*« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. **Cette obligation est une obligation de résultat** (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. »*

De plus,

« La prévention du harcèlement moral fait également partie de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 1152-1 du Code du travail). L'employeur verra toujours sa responsabilité engagée, même si c'est un salarié qui est responsable des faits de harcèlement, et même en l'absence d'intention malveillante (Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2013 n°11-18.855, ANI sur le stress au travail du 2 Juillet 2008, ANI Harcèlement et violence au travail du 26 mars 2010 article 2). »

Au regard des **très nombreux éléments factuels** (courriers, mails, sms, FIREX, notes, PV de CHSCT, etc...) que j'ai pu vous transmettre dont :

- Le sms de Monsieur K [REDACTED] du 16 octobre 2014 me demandant très explicitement « de ne pas déclarer mon accident de travail » qui viole le code du travail (article L. 4121-1 du code du travail)
- Le mail du 3 février 2015, qui entre autres, relève les nombreuses « tolérances à l'écart », l'absence de déclarations de NQE et de NQM qui enfreignent les règles élémentaires de sûreté nucléaire et du manuel qualité de la Division du Parc Nucléaire,
- L'absence d'entretiens individuels me concernant depuis 2014, qui enfreint toute réglementation régissant les entretiens individuels et les entretiens professionnels du code du travail
- L'accident du travail du 13 juillet 2017 (reconnu par la CPAM) et dont vous m'avez fait part ne pas avoir été informé comme le CNPE est tenu légalement et réglementairement de le faire, pas plus que vous n'avez été informé de celui du 5 décembre 2018...
- La tentative de médiation à mon initiative (courrier du 30 décembre 2017 alertant sur ma situation) – faisant suite à une rencontre, à ma demande, avec la DRH- conformément à l'article L1152-6 du code du travail, balayé d'un revers de main par la DRH de l'époque, S [REDACTED] F [REDACTED]
- Les conclusions de l'expertise psychiatrique L-141 du psychiatre B [REDACTED] réalisée à la demande et en présence du médecin conseil, sous la pression de la direction (Monsieur C [REDACTED] qui a remis en cause mon état de santé (sous entendu mentale) dans un mail à C [REDACTED] F [REDACTED] délégué du personnel)
- Les conditions de travail qui m'ont été imposées lors de ma reprise du 2 octobre 2018 –soit après 14 mois d'arrêt- contraires aux préconisations du médecin du travail (par écrit) et dénoncées à 2 reprises par ce même médecin du travail en date du 8 octobre 2018 et du 5 décembre 2018 (absence d'entretien de reprise, absence de prise électrique, absence de téléphone, l'absence même de travail...)
- L'inaptitude délivrée par le médecin du travail le 5 décembre 2018,
- L'absence de réponse de toute hiérarchie à **tous** mes mails alertant sur notre Responsabilité de Santé Publique et ce depuis plus de 3 ans (voire plus)...
- L'accident du 5 décembre 2018,
- la validation de tous mes arrêts par le médecin conseil, à savoir des- 27/07/2017- 07/09/2017- 23/10/2017- 10/01/2018- 23/01/2018- 03/07/2018- 18/09/2018- 30/10/2018- 10/01/2019- 21/03/2019- 22/08/2019- 22/10/2019- 12/12/2019
- Les résultats de l'expertise neuro-psychiatrique du Professeur M [REDACTED] corroborant les résultats de l'expertise L-141 du psychiatre B [REDACTED] qui pour mémoire a été commanditée par le CNPE qui mettait en cause la validité de mes arrêts de travail,
- L'attestation sur l'honneur de J [REDACTED] A [REDACTED] confirmant de la violation d'égalité de traitement –plus simplement appelée « discrimination salariale »- dont j'ai fait l'objet et ce pendant des années,
- Les éléments fournis par les représentants du personnel cadre concernant l'évolution de tous les profils similaires au mien,
- Les faux en écriture de S [REDACTED] F [REDACTED] DRH de son état,
- L'absence de passage en CHSCT de l'introduction de l'ETA dont les caractéristiques chimiques modifient –et ont modifié- significativement les conditions de travail des personnels et devait légalement et réglementairement donc faire l'objet d'un passage en CHSCT (enjeu de santé publique)
- La position du comité Ethique & Conformité d'EDF qui me reconnaît lanceur d'alerte
- Etc...

Alors, sur quels **éléments factuels** (mails, entretiens individuels, courriers,...) fournis par l'employeur –ou bien son représentant - pouvez vous affirmer que « *Les conflits internes que j'ai pu détecté dans votre entourage ne me permettent pas relever d'une situation de harcèlement* » ?
Ou ne s'agit-il que de déclarations d'intentions à postériori ?

De plus, vous écrivez que- « *cela ne relève pas de ma compétence* » ?

Or, L'article L1152-1 du Code du travail qualifie le harcèlement moral « *d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail [du salarié] susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir* » ;

Alors pouvez-vous m'éclairer? Si « *cela ne relève pas de votre compétence* », ni de votre responsabilité d'inspecteur du travail, cela relève de la compétence et de la responsabilité de qui et de quelle instance?

Le désengagement dont fait preuve votre institution fait *froid dans le dos* d'autant que l'activité de l'industrie dans laquelle nous sommes est loin d'être anodine au regard de la santé publique.

En résumé,

Comme sur le chantier de l'EPR de Flamanville, EDF peut tout se permettre !

En toute impunité, sans en être jamais inquiété, jusqu'à enfreindre à maintes reprises toute législation et toute réglementation (cas de [REDACTED] [REDACTED] (faux en écriture de la DRH (ou *escroquerie au jugement*), M [REDACTED] L [REDACTED] R [REDACTED] pour n'évoquer qu'eux et que le CNPE du Blayais...), EDF peut se permettre de mettre à mal la santé physique et mentale de ses salariés.

EDF est apparemment au dessus des lois et ma hiérarchie (qui est aussi celle de [REDACTED] [REDACTED] aurait tord de se priver !

Faut-il attendre comme à France Télécom que 39 salariés soient devant un tribunal pour que soit appliqué l'article L. 4121-1 du Code du travail : dix-neuf se sont donné la mort, douze ont tenté de se suicider et huit ont souffert de dépression ou été mis en arrêt de travail en moins de 36 mois. Mais sans avoir succombé à « cet effet de mode » -comme l'évoquera la direction de France Telecom- EDF n'est pas en reste, 4 suicides en moins de deux ans se sont déroulés sur le CNPE de Chinon, un a Saint-Alban, un dernièrement à Lille sans parler des arrêts maladie sur lesquels l'entreprise se garde bien de communiquer ou de mettre des indicateurs...elle qui aime tant les indicateurs !

Alors encore une fois, **sur éléments factuels** (mails, entretiens individuels, courriers,...) fournis par l'employeur –ou bien son représentant vous appuyez-vous pour écrire que « *Les conflits internes que j'ai pu détecté dans votre entourage ne me permettent pas relever d'une situation de harcèlement* » ... ?

Enfin, pour mémoire, il est mentionné sur le site de l'ASN :

« L'inspection du travail

En 2006, la loi TSN a confié à l'ASN les missions d'inspection du travail dans les centrales nucléaires. L'ASN est depuis en charge du contrôle des conditions de travail des

salariés d'EDF, mais également celles de ses prestataires et des sous-traitants.

Il revient donc aux inspecteurs de l'ASN d'assurer le contrôle du respect de la réglementation, d'enquêter sur les accidents du travail, de s'assurer que l'exploitant agit de manière à les éviter. Il leur appartient également d'identifier et de prévenir les conflits sociaux.

A long terme, un climat de tension sociale est de nature à entraîner une détérioration de la sûreté des installations. En participant régulièrement aux réunions des CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), les inspecteurs du travail de l'ASN prennent connaissance du climat de travail dans les centrales nucléaires et des éventuels conflits latents ou déclarés. Il leur arrive à présent d'être sollicités pour jouer un rôle de médiateur entre le personnel et l'encadrement des sites. »

Très sincèrement, au vu de ces dernières lignes je reste dans l'attente d'éclaircissements. Car à la lecture de ce courrier, rien ne me permet de comprendre cette position, si ce n'est la pression hiérarchique qui pèse sur les épaules qu'inspecteur de l'ASN à la botte d'EDF?

Oui je reste impatientement dans l'attente, d'autant que dès les prochains jours j'envisage de saisir le Défenseur Des Droits et la presse à qui je ne manquerai pas de transmettre l'ensemble les éléments en ma possession. Dans ce cadre, je vous serai gré de me communiquer par retour de courrier –ou par mail- l'adresse de l'instance au dessus de la votre auprès de qui je peux faire appel de vos conclusions.

2. *« mon attention a été appelée sur un certain nombre de points, notamment de santé et sécurité, ...qui ne manqueront pas de faire l'objet d'inspections ou de contrôles particuliers... »*

A quels points faites vous référence ? S'agit-il -entre autres- de :

- l'absence d'évaluation des risques à priori qui aurait du être réalisée en amont de l'introduction de « l'éthanolamine » sur le site et dans les installations,
- l'absence d'introduction de « l'éthanolamine » dans le document unique en amont de son introduction sur le site (10 octobre 2017),
- l'absence d'information réglementaire au CHSCT et aux prestataires du passage à « l'éthanolamine » en amont de son utilisation,

ce nouvel Agent Chimique Dangereux (ACD) qui « introduit en douce » modifie notablement les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs – EDF et prestataires- et dont la procédure d'introduction n'a répondu en rien à la circulaire DRT n°12 du 24 mai 2006 relative aux règles générales de prévention du risque chimique et CMR pas plus qu'au décret du 1^{er} février 2001 et au décret du 23 décembre 2003, etc... sur lesquels j'ai personnellement élaboré une formation pour le compte du Service de la Formation Professionnelle d'EDF et formé bon nombre d'agents.

Extrait du site AMELI (sécurité sociale):

« Les risques chimiques, un enjeu de santé publique

Les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles en France. Chaque année, ils sont responsables de près de 1 800 cancers professionnels reconnus...

Les produits chimiques dangereux ont des effets immédiats sur la santé des salariés. Ils peuvent provoquer des allergies, de l'asphyxie, des intoxications aiguës, ... Ils peuvent également générer des effets différés tels que des cancers ou des leucémies, détectables des années après l'exposition, même si le salarié a été exposé à de faibles doses ».

Comme vous avez pu le voir à travers les nombreux documents que je vous ai remis (mails, courriers, etc...) , j'ai interrogé et alerté **toutes** les strates de ma hiérarchie à plusieurs reprises jusqu'à la direction du site et de la DPN. Personne n'a daigné répondre, ni ma hiérarchie, ni le service QSPR, ni ma direction. Ce qui s'est soldé par l'accident du travail du 13 juillet 2017 reconnu comme tel par la CPAM, dont les séquelles sont encore plus qu'handicapantes au quotidien.

Là encore, que faut-il ?

N'est-il pas du devoir des salariés que d'alerter l'employeur sur des situations à risque ? Ne nous rebattons pas les oreilles à tout bout de champ avec la « vigilance partagée » ?

En conséquence,

EDF peut donc encore une fois tout se permettre !

En toute impunité, sans en être jamais inquiété, jusqu'à enfreindre à maintes reprises toute législation et toute réglementation. EDF est encore une fois au dessus des lois et peut se permettre de mettre à mal des enjeux de santé publique.

Enfin, concernant cette *formule de politesse* : « *qui ne manqueront pas de faire l'objet d'inspections ou de contrôles particuliers dans les mois à venir* »,

dont je prédis déjà les conclusions ne fait que confirmer une nouvelle fois l'attachement de votre organisme à EDF, son manque d'indépendance et le désengagement des missions qui lui incombent. Cette position corrobore celle de bon nombre d'agents qui défendent leurs intérêts personnels au détriment de l'intérêt général. Sauf qu'il est bien de la responsabilité de l'ASN depuis 2006 que de qualifier les « *Non respect de la réglementation en matière de conditions et de durée de travail, de santé et de sécurité du personnel* » ou plus simplement de faire appliquer le code du travail.

3. « Par ailleurs je poursuis mon investigation sur le volet de la discrimination »

Extrait du site du Défenseur des Droits :

D'après la loi - **Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008-**, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « *Tout agissement subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

En complément des grilles d'évolution de carrière que je vous ai transmises –fournies par les représentants syndicaux- de tous les agents du CNPE dont le profil est en tous points comparable au mien (âge, études, date d'embauche, ...), à savoir de Messieurs [REDACTED] B [REDACTED] F [REDACTED] D [REDACTED] S [REDACTED] H [REDACTED] F [REDACTED] I [REDACTED] A [REDACTED] S [REDACTED] C [REDACTED] S [REDACTED] et encore plus spécifiquement [REDACTED] L [REDACTED] -profil exactement identique au mien- recruté en même temps que moi –en septembre 2004- au CNPE du Blayais sur un poste en tous points similaire de MPL, dans le même service ECE, vous trouverez ci-joint la fiche pratique du Défenseur des Droits sur le harcèlement discriminatoire au travail.

4. *Demande de rendez-vous.*

Par mail du 31 décembre 2019 -puisque vous semblez refuser me parler au téléphone- vous avez rejeté ma demande de rendez-vous du 19 décembre qui avait pour objet de vous apporter de nouveaux éléments importants, et ce, malgré mes relances. Il me semble pourtant que depuis 30 ans, je n'ai pas l'habitude de déranger des instances telles que la votre pour des brouilles (je vous ai transmis plus de 400 pages d'éléments de preuves !).
Ce j'ai à vous dire n'a donc plus aucun intérêt!

En conséquence,

La soumission de votre organisme à EDF ne fait plus de doute et EDF peut donc vraiment tout se permettre !

En toute impunité, sans en être jamais inquiété, jusqu'à violer toute législation et toute réglementation.

Enfin, vous n'êtes pas sans savoir l'importance que peut revêtir vos écrits en tant qu'inspecteur du travail et en tant qu'inspecteur de l'ASN –même si vous ne me répondez que sur le volet inspection du travail - devant les autorités judiciaires que je me suis empressée de saisir.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie de croire, Monsieur l'inspecteur, en ma sincère considération.

Sophie Dejoué

PJ : Fiche pratique du DDD

« Moi que j'aïlle crier dans ce pays barbare, où l'on voit tous les jours l'innocence aux abois, errer dans les détours d'un dédale de lois, et dans l'amas confus de chicanes énormes, ce qui fut blanc au fond, rendu noir par les formes »
Nicolas Boileau