Madame la présidente, Mesdames, Messieurs

En premier lieu, je tiens officiellement à vous signifier que vous avez déjà sanctionné Nordine et, ce, financièrement.

En effet, non seulement, vous n'avez payé ni ses indemnités de repas, ni les heures supplémentaires qu'il a effectuées les 29, 30 juin et 1er juillet 2009, mais en plus vous l'avez également sanctionné financièrement en lui retirant 6 h25 en congé annuel alors qu'il était en « repos des 11h00 ». (Pièces jointes A1 et A2)

Je tiens également à vous donner des nouvelles de Nordine. Il est actuellement en maison de repos, j'espère qu'il reviendra parmi nous le plus vite possible et surtout dans de meilleures conditions, souhaitons lui un prompt rétablissement.

Nordine Mahroug, n'est pas présent ce jour, bien que déjà sanctionné donc condamné, je me présente quand même devant vous pour le défendre.

Nous allons reprendre point par point tous les chefs d'accusation et chaque commentaire du dossier dans l'ordre suivant :

- Prétendues raisons qui ont conduit « l'enquête » de la hiérarchie sur les feuilles de journées de Nordine.
- Communication ou plutôt absence de communication entre Nordine et son Chef d'Exploitation. Compétence des uns et des autres.
- Détails et analyses des 4 interventions reprochées
- Commentaire sur les EAP
- Respect du repos des 11heures. Aspect Sécurité. Instruction à charges.
- Document A4 prit dans le panneau Sud Energie
- Commentaire sur le compte rendu de l'entretien préalable du 19 aout 2009

- Conclusion / Devoir de désobéissance.

<u>Prétendues raisons qui ont conduit « l'enquête » de la hiérarchie</u>

<u>sur les feuilles de journées de Nordine</u>

« Madame XXX explique à M Mahroug qu'il est le seul TIG à intervenir si tard chez les clients (3 heures de matin) » Propos repris par M XXX (pièce N°14) qui indique : « des manques de Gaz après minuit peuvent être traités de façon exceptionnelle »

- Pourtant après un sondage effectué sur les trois agences, il se trouve que j'ai à votre disposition de 44 CII de remise en Gaz « exceptionnelle »… dont une se finissant à 3 h 30 sans le temps de trajet retour domicile. (pièces jointes B1/2/3…/…44)

<u>Communication ou plutôt absence de communication entre Nordine et son Chef</u>

« **À propos du 84 av de Flandre**, Madame XXX signale à M Mahroug qu'il aurait dû appeler le CE comme le prévoit la procédure et non l'AMR, car le CE est seul apte à juger des situations et des suites à donner ».

- Cela appelle deux réflexions : Madame XXX sait très bien que la communication passe mal, voire très mal entre Mr XXX et Mr Mahroug. Madame XXX s'était engagé lors d'une précédente « affaire Mahroug » à faire en sorte que Mr Mahroug ne soit plus directement sous les ordres de Mr XXX. Apparemment sans effet !

  Comme il est indiqué dans le témoignage de Mr XXX (pièce 14) : « je lui demande de me passer le plombier pour que celui-ci m'explique la nature et la durée de son intervention… »

  Mr XXX passe son temps à humilier M Mahroug, comme si ce dernier n'était pas capable de se faire comprendre et met en doute en permanence ses dires.

  M. XXX a imposé à M. Mahroug de travailler seul en fouille et en présence de câbles sous tension, sans tapis isolant (seul les AMR ont à disposition le matériel isolant)

sur un branchement plomb et en équilibre précaire avec comme seul soutien le plombier ou le client.

Pourtant, d'après le carnet de prescription au personnel § 6.10 :

Il est précisé : en tout état de cause, au moins une personne compétente, placée à l'extérieur assiste en permanence le ou les agents chargés du travail dans la fosse.

Le plombier ou le client sont ils des personnes compétentes pour assister l'agent ?

- On peut noter le professionnaliste des agents d'ERDF qui allant remettre le câble sous tension ont pris la peine de faire un détour pour s'assurer de l'absence de risque pour les personnes et les biens situés dans le périmètre de la fouille !

Ils ont été surpris d'y trouver un Gazier au travail ! Les agents d'ERDF l'ont fait sortir le temps de remettre le câble sous tension, (mise sous tension 21h03 et 58s), câble qui a déclenché à la remise sous tension. Fort heureusement, le second défaut ne se trouvait pas dans cette fouille !

Si ce défaut avait été dans cette fouille, ce conseil de discipline n'aurait pas eu lieu car nous serions vraisemblablement à l'enterrement de Nordine.

Mr XXX a-t-il prévenu le CEX de l'AEE Puteaux pour lui indiquer qu'un agent allait travailler en fouille avec des câbles sous tension ?

On peut donc remercier les collègues électriciens pour leur professionnalisme et la chance pour que le défaut soit de l'autre coté de la rue.

Attestation de M XXX de l'AEE Puteaux : *« J'ai demandé à l'agent de GRDF de sortir de la fouille dans laquelle il travaillait située 84 av de Flandre pendant environ ½ heure, afin de pouvoir remettre sous tension le câble 20KV 3F132 suite à réparation. Par ailleurs je n'avais pas été avisé par ma hiérarchie qu'un Gazier intervenait à la même adresse ». (Pièce C)*

Franchement, si j'osais un commentaire personnel, je comprends pourquoi Nordine préfère appeler son AMR que le CE quand il s'agit de M XXX !

A mon sens M XXX a commis une faute professionnelle grave, ayant pour conséquence la mise en danger de la vie d'autrui

- <u>Détails et analyses des 4 interventions reprochées</u>

- *Intervention 19 rue de Nantes déclarée sur feuille de journée de 0h40 à 1h40 le 30 juin 2009. Le client joint par téléphone déclare une intervention terminée vers 20h30.*

1ere remarque : Il n'y a pas d'intérêt pour M Mahroug d'intervenir à l'heure de repas, sachant que pour un manque de Gaz individuel, il n'est pas attribué de prime de repas et de ce fait, l'agent est censé faire une pause et se restaurer. (Pièce D)

2eme remarque : L'agent a été appelé pour un manque de Gaz collectif au 13 rue Joseph de Maistre à 20h00, ce qui est une opération prioritaire. Nordine déclare être arrivé sur place à 20h21 ce qui est confirmé par Mme XXX (pièce E) Elle indique avoir vu l'employé du Gaz aux alentours de 20h30 ! Comment pourrait-il être à cette même heure à plusieurs kilomètres de là ? (pièce F).

- *Intervention 27 rue Marx Dormoy déclarée sur feuille de journée de 1h40 à 3h00 le 30 juin 2009. Le client déclare une intervention de 10 mn avec un départ vers 23h00 le 29 juin 2009.*

M Mahroug est en activité non stop depuis 12h45, mise à part l'EAP et deux OCG, Nordine enchaine manque de Gaz sur manque de Gaz depuis 17h45 : **soit 10 interventions d'affilées.**

De 17h45 à minuit, il effectue 7 interventions (dont 1 collectif avec 9 clients sans Gaz) : **soit 25mn par remise en Gaz**, avec déplacement et pause comprise (sur **11h25 de travail consécutif**, n'est il est nécessaire de faire des pauses ?)

Nous avons demandé à plusieurs reprises les temps moyens d'intervention afin de comparer les temps de Nordine, la direction ne souhaite manifestement pas cette comparaison.

De minuit à 3h00 du matin : Nordine effectue 3 interventions, dont la dernière se termine à 2h38. (Les 22 mn restantes sont le retour au domicile de l'agent, la douche…)

Ces 3 interventions ne sont pas du tout dans le même périmètre, le temps par remise en Gaz est de 52mn. Là aussi déplacement et pause comprise, **52mn après une journée de travail commencée à 9h45 la veille…**

<u>Sur les « témoignages » concernant la journée du 29 juin 2009:</u>

1) Déclaration téléphonique du **conjoint** de Mademoiselle XXX (pièce 32) : vers 20h30 ! En face de quoi nous avons un témoignage écrit aux alentours de 20h30 à plusieurs kilomètres de là, témoignage qui corrobore les dires de M Mahroug.

2) Un témoignage nouveau de Madame XXX (pièce 29) au 13 rue constance, sur **une intervention qui n'a pas été contestée** et qui *« atteste » qu'un agent de **GRDF** aurait remis le Gaz dans son appartement vers 22h00. Son intervention a duré au maximum 30mn*.

   Voila une personne que le CE de M Mahroug n'a pas pris la peine de contacter lors de son « enquête », et qui se souvient trois mois plus tard avec « précision » des horaires et du temps d'intervention d'un agent de GRDF.

   Une personne qui fait partie des à peine 2% des Français qui connaissent GRDF ?

   On peut également noter que ce témoignage n'accrédite en rien les horaires des interventions reprochées, contrairement à celui de Madame XXX cité plus haut.

L'attestation de Madame XXX ne sert qu'à essayer de discréditer M Mahroug.

3) Attestation de Madame XXX (pièce 28), qui n'est autre que l'épouse ou la compagne de M XXX : **Adjoint au Directeur, Délégué RH de l'URE IDF EST** (pièce G)!

Sans être un expert en matière, je trouve personnellement que M Mahroug Nordine n'a vraiment pas de chance si on peut dire !

Il va dans la même soirée rendre du Gaz chez une personne qui connait GRDF, puis chez un DRH de l'IDF ?

Cela rappelle drôlement une « sale affaire » dans le sud de la France :

où un Chef de Centre avait mandaté certains de ses salariés qui s'étaient rendus dans le restaurant tenu par l'épouse d'un autre salarié, en se présentant comme de simples clients, sans révéler leur qualité ni le but de leur visite, pour surprendre ce salarié soupçonné d'assurer le service du restaurant pendant son temps de travail.

La Cour de cassation a estimé qu'étaient irrecevables les attestations établies par des salariés d'EDF après avoir été mandatés par leur chef de centre. EDF expliquait que ces salariés ne s'étaient pas cachés, qu'ils avaient agi comme de simples clients et que le restaurant était ouvert au public et non un lieu privé.

La Cour de cassation a cependant condamné une telle pratique, qu'elle a jugée déloyale et clandestine [Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06-45.093].

De plus, est-il crédible qu'un directeur RH, toujours soucieux de faire faire des économies à l'entreprise, ne soit pas capable de se remettre le Gaz seul !

Avec les instructions que l'on laisse sur les portes des clients absents lors de la remise en Gaz, comme vous le demandez aux clients lambda tout au long de l'année ?

<u>Sur les « témoignages » concernant la journée du 30 juin 2009:</u>

- *Intervention 27 rue Marx Dormoy déclarée sur feuille de journée de 22h00 à 23h30 le 30 juin 2009. Le client déclare une intervention de 10mn avec un départ avant 22h30 le 30 juin 2009.*

Dés le début nous avons expliqué cette intervention et nous ne voyons toujours pas l'objet de la contestation :

Appel reçu à 21h12, ce n'est pas un appel prioritaire (manque de Gaz isolé) M Mahroug « finissait de faire ce qu'il avait à faire ».

Puis il part pour son intervention à 22h00, arrive sur place à 22h23.

Il y reste 40mn en tout : il est garé, (pas de PV de stationnement à l'actif de M Mahroug), doit préparer le matériel dont il a besoin, se rendre devant l'immeuble, fait les vérifications d'usage, se rend chez le client où finalement il reste peu de temps.

Pour autant, lorsqu'il claque la porte du client, il lui reste à fermer les gaines, retourner à son véhicule, ranger son matériel, se laver les mains …..que sais je ?

Le client a-t-il sa montre en main ?

Nordine se déclare disponible une fois prêt à reprendre le volant à 23h02 !

Quel est l'écart ? 10mn ? Cette erreur d'appréciation de 10mn est-elle à la charge du client qui n'est pas censé garder les yeux sur sa montre à moins d'y avoir été mandaté ou bien à l'agent qui « clique » sur son appareil mobile ?

Que doit-on comprendre ? Cette intervention est elle toujours contestée ?

Si oui :

L'absence du témoignage écrit de M XXX nous interpelle, client de GRDF et par ailleurs, Contrôleur de Gestion Senior de Gdf Suez (Cadre en GF17). M XXX m'a affirmé qu'il avait envoyé un mail par Lotus notes comme on le lui avait demandé. Pour quelle raison, son témoignage n'est-il pas dans le dossier ?

Ne serait-ce pas pour que l'on ignore que M XXX est un collègue ! Un témoignage sur Lotus Notes nous l'aurait immédiatement prouvé.

<u>Sur les « témoignages » concernant la journée du 1 et 2 juillet</u>

Intervention 84 avenue de Flandre faites en deux temps :

<u>1ere partie :</u> *(de 20h00 à 22h00)*

Le placage du robinet pour travaux, nous avons déjà parlé de cette partie en début de séance :

M XXX fait semblant de ne pas comprendre ce que M Mahroug lui dit.

Comme M XXX a fait ce travail, il sait qu'il serait « logique » de faire cette intervention à deux. Toutes les personnes connaissant le travail en fouille savent que le robinet est en équilibre précaire et qu'il va s'avérer difficile de scier les boulons seul.

De plus, il faut quelqu'un pour s'assurer que l'agent n'a pas de souci lors de ces déplacements en fouille (monter/descente) travail qu'il confie au plombier du client ???

Il sait également, comme tout bon professionnel, qu'il est risqué de travailler en fouille sur des câbles électriques sous tension sans tapis isolant (seul les AMR ont le matériel isolant Gant et Tapis).

Pourtant et comme il le fait à chaque fois avec Nordine, il lui refuse le renfort nécessaire et lui intime l'ordre de travailler dans la fouillette !

Il trouve également surprenant le fait que la durée de l'intervention soit de 2h00 (avec les déplacements) et le témoignage des agents d'ERDF montre bien que Nordine a dû sortir de la fouille une bonne demi-heure, plus les « palabres téléphoniques » avec M XXX…

Il ne reste finalement pas trop de temps pour l'intervention pure.

<u>2eme partie :</u> (de 00h00 à 2h30) *Intervention déclarée sur feuille de journée de 00h00 à 2h30 du matin le 2 juillet 2009. Le client déclare une intervention d'environ 30mn avec un départ vers 23h00 le 01 juillet 2009.*

On peut noter d'ores et déjà que, compte tenu du travail, que nous avons expliqué lors des entretiens successifs :

C'est-à-dire Appel du client au CAD 22h25 transmis à M Mahroug à 22h26, il aurait effectué le trajet pour se rendre sur l'intervention, puis l'ensemble des travaux, à savoir :

- Vérification visuelle des travaux,
- Déplacage en fouille du robinet,
- Remise en place la pièce soudée,
- Remise en état du collet battu plomb,
- Resserrage de la bride avec les quatre boulons.
- Puis il serait sorti de la fouille pour aller s'assurer que tous les robinets de l'installation du client étaient bien fermés ainsi que le robinet du compteur Gaz.
- Redescendu en fouille pour ouvrir le robinet 13.1
- Vérification de l'étanchéité du 13.1 et de la soudure faite par le plombier,
- Redescente à la cave pour remettre en service et constater la non-rotation du compteur,
- Fait le 100% Gaz à la cuisinière
- Vérification au Gazomètre de l'absence de Gaz au niveau de la pénétration

- De nouveau, redescente dans la fouille pour faire quelques sondages au niveau de la pénétration et au niveau de la prise branchement. (Le robinet étant en équilibre au milieu de la fouille, la prise branchement aurait pu être fragilisée).
- Ensuite cassé le brai de la bride amont et refait les enrobages des deux brides et d'une partie du tube.

Ces travaux, trajet compris aurait pris selon le client environ 30mn ! Qui dit mieux ?

Ces explication ayant été données, **depuis** ***le client déclare le <u>22 septembre</u>*** *à M XXX(pièce N°26) que M Mahroug est arrivé vers 23h00 / 23h30.../... pour repartir vers 23h30, 23h45.*

Pourtant, au vu de l'entretien de M XXX (pièce N°14 bas de page) :

M XXX déclare avoir « interviewé » les clients entre deux et quatre jours après les interventions et ajoute : « ***Tous m'ont donné des horaires clairs et précis ».*** Ajoute encore *une ligne après :* ***« leur déclaration était claire et précise sur l'heure et la durée de l'intervention de M Mahroug.***

Pourtant, près de 3 mois plus tard, alors que chacun se rend compte que l'intervention n'est pas réalisable dans la fourchette temps qu'a indiqué le client, les horaires changent comme par enchantement :

- **1ere version :** ***une intervention de 30mn avec un départ à 23h00***

- **2eme version :** ***une arrivée sur place vers 23h00 / 23h30 pour une durée de 10/15mn maximum.***

Témoignage du client raturé : « il est resté un moment » rayé et remplacé par « 10mn » ?

On peut ajouter la conscience professionnelle d'un plombier (Pièce 26 2/2) également inégalée, qui de son propre chef revient gratuitement voir si son travail est ok en pleine nuit !!!

Il faudrait le signaler à Que Choisir ou 50 Millions de Consommateurs, qui démontrent en permanence la valeur des artisans électricien et plombier à Paris.

Il déclare (3 mois plus tard) être parti vers 23h00 et ce, avant que M Mahroug soit arrivé et être revenu vers minuit alors que l'agent du Gaz était déjà parti…

Il convient de noter qu'avec la 1ere version *claire et précise* du client interviewé par Mr XXX le plombier aurait été en présence de M Mahroug, ces deux derniers seraient partis ensemble !

Là encore, après renseignement auprès des agents confirmés, il n'est pas possible de faire ce travail seul en moins d'une heure et demie !

Même avec les modifications d'horaires miraculeuses, ces deux témoignages ne tiennent pas au regard du travail effectué sur place.

Toutefois je conseille personnellement à ceux ou celles qui voudraient obtenir un nouveau témoignage du restaurateur, de se rendre dans son établissement en fin de soirée.

D'évidence les horaires seront encore moins précises …

Croyez moi allez y voir vous ne serait pas déçu !

Examen des EAP de Mr Nordine MAHROUG

Ces entretiens annuels sont régis dans l'entreprise par une note interne.

D'une manière générale, il faut remarquer qu'au sein de l'AEG Trudaine, dont dépend Nordine MAHROUG, les EAP ne sont généralement pas signés, ni remis aux salariés.

Mieux encore, ils ne sont pas suivis d'effets (cf. le témoignage de Mr XXX : pièce 22).

Les AEP de Mr Nordine MAHROUG ne font pas exception à la règle.

Par voie de conséquence, leur validité peut être remise en cause.

En effet, que valent les assertions incluses dans un document non contresigné par les deux parties en présence.

La comparaison des EAP de Nordine MAHROURG pour les deux dernières années est édifiante, sachant que sa fonction est ainsi définie :

- Intervention d'urgence
- Entretien des robinets de réseau et de branchement
- Astreinte gaz en IU et dépannage

Puis on trouve les remarques suivantes dans les rubriques citées :

Rubriques	2008	2009
Evénements marquants et mission particulière	Diminuer les délais d'intervention, Respecter les horaires Utiliser le PDA	Que de mauvais moments alimentés par un comportement difficile certainement dues à un manque d'incompréhension de part et d'autre Ce qui a provoqué quelques soucis de santé avec des arrêts maladie assez longs
Evaluation de la performance	Respect des règles et procédures Prises d'initiatives à bon escient Bonne gestion des priorités	idem
Appréciation du professionnalisme Technicité Qualité, santé, sécurité, environnement Restitution de l'activité Contribution à l'image de l'entreprise Intégration et comportement dans l'équipe	 Agent compétent Respectueux de la sécurité et de l'environnement Donne des comptes rendu clairs et précis sur le suivi des interventions Contribue à l'image de l'entreprise par le port des IDM et EPI A eu du mal à s'intégrer dans un groupe déjà constitué	 Agent assume son activité au quotidien Respectueux de la sécurité et de l'environnement Donne toujours un compte rendu de ses interventions, doit être plus précis Et penser à celui qui doit passer derrière Idem Nordine se sent bien dans le groupe même s'il ne partage pas toutes les discussions et commentaires extra pro
Synthèse	Professionnalisme reconnu mais doit s'améliorer sur le délai d'intervention et de traitement	Maitrise son activité, professionnalisme reconnu, doit faire des efforts sur les délais d'intervention et de traitement + feuilles de journées à faire tous les jours
		Les horaires doivent refléter les heures d'intervention sur le terrain
Indicateurs et moyens associés IS < 30 mn = 75% IS < 60 mn = 98% SVI 1 et 2 = 100% Délai IS avec trajet = 1 h 30 Délai manque de gaz = 0 h 45	 Agent est à 57%. Doit faire un effort 99,5% RAS 88% RAS 105 mn hors trajet 68 mn hors trajet	 Chiffres absolument identiques !!
Pistes d'amélioration proposées (sous-entendu par la Direction)	Petit effort sur son comportement	Pas de projet pour l'instant
Etat de leur remontée, reconnaissance (par l'agent),mise en œuvre	Reconnu par l'agent qui s'engage à faire cet effort	
Intitulé du projet professionnel	Evoluer pour devenir chef des travaux	Idem
Appréciation générale	Agent compétent dans son travail qui va chercher à évoluer	Malgré un passage difficile, reste un agent avec un certain professionnalisme. Débordements verbaux dus à un manque de communication
Commentaires de l'agent 12	Contexte nouveau et difficultés d'intégration mais surmontées et va faire des efforts pour ne pas « faire parler de lui »	« l'entretien s'est déroulé en toute confiance et j'ai pu m'exprimer librement et j'ai été écouté……J'ai des efforts à faire sur mon comportement et je vais faire en sorte de me contrôler à l'avenir

La comparaison des deux AEP atteste que Nordine MAHROUG est globalement un bon agent.

Sur les indicateurs de **temps et de délais des interventions**, aucune peine n'a été prise pour calculer l'évolution entre les deux années ; il s'agit visiblement d'un copier/coller.

On peut en déduire que cela n'était pas si important.

Mr MAHROUG indique le 29 juin 2009 que : « l'entretien s'est déroulé en toute confiance », ce qui parait **pour le moins surprenant** alors qu'il est censé s'être fait reproché le décalage des horaires d'intervention sur le terrain.

De deux choses l'une, où le reproche qui lui a été fait, n'était pas grave et il est ressorti satisfait de son entretien ou bien **comme Mr MAHROUG l'indique** depuis le début de la procédure :

On ne lui a pas fait part de ses critiques et cette phrase a été ajoutée par la suite dans une tentative maladroite de validation du « procès » intenté aujourd'hui contre lui.

Par ailleurs, on peut noter une remarque plutôt insolite dans la rubrique « intégration et comportement dans l'équipe » : Nordine MAHROUG après quelques difficultés pour intégrer un groupe déjà formé (ce qui n'a rien d'anormal) se sent finalement bien dans ce groupe mais bizarrement il ne « partage pas les discussions et commentaires extra travail ».

Que signifie ce commentaire ?

Nordine aurait-il le tort d'être différent des autres ?

Le moins que l'on puisse dire est qu'on peut se demander ce que vient faire une remarque de ce genre dans une évaluation professionnelle !

Nous disposons d'un autre document concernant Mr Nordine MAHROUG :

Un compte-rendu de visite de chantier effectué par Mr XXX le 15 avril 2008.

Ce document confirme que Mr MAHROUG effectue bien son travail puisque cela ressort de l'ensemble des rubriques mais particulièrement, **on note que les « temps d'intervention sont bien respectés** » (cf. rubrique P4).(Piéce H1et 2)

Le plus important et le plus grave : **l'ajout d'une phrase** afin d'étayer le montage des soi-disant décalages entre les heures réelles et les restitutions.

Ce n'est pas le premier à qui cela arrive :

Les Directions d EDF/GDF Paris ont falsifie un EAP dans le but de licencier Nacima !

Pour avoir été témoin d un accident du travail non déclaré, les Directions d EDF/GDF Paris ont falsifie un EAP dans le but de licencier Nacima, agent d'Accueil Distributeur de Plaine Monceau.

Pourtant, Nacima avait été reconnu très compétente par les Directions puisque après 18 mois de contrat précaire, elles avaient décidé de l embaucher en stage statutaire ! Les évaluations faites durant celui-ci concluaient que Nacima était très compétente, ponctuelle, investie dans son travail et très sociable…jusqu'au jour fatidique ou elle fut témoin de cet accident de travail que les directions voulaient dissimuler !

Malgré le fait que les représentants syndicaux CGT aient fournis en séance de Commission Secondaire du 4 octobre 2007 le véritable EAP, et malgré le fait que le Président de la Commission Secondaire ait reconnu la validité de celui-ci, les Directions se sont bornées à poursuivre la procédure de licenciement envers cette agent, mère célibataire

Mr Mahroug aurait été « prévenu » lors des EAP 2008 et 2009, il est évident que ces documents ont été essentiels, puisque cités dés le 19 aout 2009, mais pourtant, ils ne sont « disponibles » avant le 28 septembre 2009 !

Copies des EAP ont été demandées à plusieurs reprises sans succès à : Mr XXX, M XXX. Mr XXX m'a finalement remis celui de 2009. (Lettre Mr Mahroug 28/08/09 pièce 30)

Ni ces EAP, ni les témoignages ne sont présents dans le rapport de l'autorité compétente.

De ce seul fait, l'article 2311 de la PERS 846, n'a pas été respecté :

Le rapport doit comporter en annexe toutes les pièces et tous les témoignages devant venir à l'appui de cet exposé.

Fait confirmé par M XXX lors de l'entretien avec Mr XXX le 10 septembre 2009 :

FDB : Pourrais je avoir accès aux EAP 2008 et 2009 de Mr Mahroug ?

JCA : Je vous les transmets prochainement.

Je ne sais quand Mr XXX a obtenu les « fameux EAP » ; en tout cas, il nous a remis une copie de 2008 non signée le 28/08/2009 (pièce I, 1ere page de l'EAP).

- Respect du repos des 11heures. Aspect Sécurité

Non respect de la règle « repos des 11h et astreinte » notamment du paragraphe 2,6 de la NOG 052, enjoignant au personnel d'astreinte de restituer, dans les délais (en l'occurrence avant 9h45) le jeudi de sortie d'astreinte, le véhicule et le téléphone d'astreinte.

La réponse la plus simple serait de poser la question suivante :

Quand une règle n'est pas logique, voire dangereuse, doit-on respecter celle-ci ?

Mais, de plus, nous n'avons pas la même lecture du texte et notamment de l'article 2.6 :

« Les véhicules doivent être ramenés à l'agence au plus tard à 9h45. Si l'agent est en repos le jeudi de sa fin d'astreinte, il devra néanmoins venir restituer son véhicule ».

On parle bien de repos, (RC, CA) et non de repos des 11heures.

D'évidence, un agent qui travaillerait non stop toute la nuit pour finir à 5 heures du matin, doit-il :

- Rester devant l'agence et attendre l'ouverture pour rendre sa voiture, puis prendre le risque d'avoir un accident de trajet sur son retour domicile ?
- Rentrer chez lui et mettre le réveil, ainsi prendre le risque de conduire la voiture pour la ramener à l'agence avant 9h45 alors qu'il est en repos des 11h ?
- Doit-il rentrer chez lui, dormir, et quand il a suffisamment récupérer de sa nuit blanche revenir à l'agence pour rendre son véhicule ?
- Si le véhicule est en panne ou volé, le service s'arrête-t-il de tourner ?

Au-delà du cas de Nordine, la réponse à ces questions de manière officielle sera à produire à l'ensemble du personnel concerné de manière à bien fixer les choses pour tout un chacun et bien entendu les responsabilités en cas d'accident du trajet.

Je note que M XXX « a instruit à charges » « profitant » des témoins cités par M Mahroug pour leur demander à quelle heure doivent-ils rendre leur véhicule le jeudi en sortie d'astreinte.

Tous répondent : 7h45 voir jusqu'à 9h45.

M XXX aurait pu poser cette question en faisant mention d'un possible travail de nuit, la réponse aurait pu être toute autre !

M XXX aurait pu également poser la question suivante :

Est il vrai que vous n'avez pas vos EAP signés et qu'ils ne sont pas suivi d'effet ?

Un autre fait a attiré mon attention sur « **l'instruction à charges** » lors du complément d'entretien du 28 septembre 2009 : (pièce 16)

FDB : Pourquoi n'avez-vous pas clôturé sous votre CIIMobile les interventions du 30 juin de 0h40 à 1h40 au 19 rue de Nantes, de 1h40 à 3h00 au 27 rue Marx Dormoy, et celle du 2 juillet de 0h00 à 2h30 au 84 ave de Flandre.

NM : je confirme que j'ai clôturé ces interventions sur CIIMobile Par ailleurs, tant qu'une intervention n'est pas ouverte et clôturé sous CIIMobile, elle ne peut être transférée du PDA sur la base de données CIIGaz. Pour toute modification de pavés d'informations ou d'horaires d'intervention, il faut demander à un CE, qui a une habilitation spéciale pour faire des modifications. Pour les décalages d'informations ou d'horaires, j'aurais fait comme sur le bon 0600099179 du 29 juin 2009 au 12 rue Constance pour une intervention de 22h00 à 22h30, c'est-à-dire mis un commentaire « je me suis trompé d'horaire, arrivée à 22h02 ».

Je ne sais si la vérification des dires de Mr Mahroug a été faite, en tout cas si Mr Mahroug ne s'est pas trompé, il a bien clôturé ses courses ! Je ne vois rien là-dessus dans l'exposé du rapporteur Mr XXX.

M XXX atteste que M Mahroug Nordine est arrivé le jeudi 2 juillet à 15h30.

Pourtant, si on regarde sa feuille de journée, M Mahroug a inscrit 14h45 et ces deux heures de présence ont bien été comptées comme la fiche d'éléments variables l'atteste. Encore une fois, on ne peut que constater qu'on essaie d'alourdir le dossier par tous les moyens possibles, (la pièce 13 (11/12) a été raturée après. Sinon, il n'aurait pas été payé.

Preuve si besoin était que si M Mahroug est absent, on ne lui fait pas cadeaux de deux heures.

Le Jeudi 3 septembre 2009 vers 8h30 du matin, en ma présence M Mahroug s'est vu refuser une astreinte sous prétexte qu'il n'avait pas de veste Pompier. M Mahroug avait

rendu sa dotation aussitôt après l'avoir essayée car elle était trop grande (fin février / début mars 2009).

Fait que j'avais moi-même rapporté à M XXX lors de l'entretien du 19 aout 2009.

M **XXX** s'était engagé à faire un courrier indiquant la raison pour laquelle il retirait l'astreinte à M Mahroug et lui confirmer par écrit que son indemnité d'astreinte serait payée puisque cette défection n'était pas du fait de M Mahroug. Or, ce courrier n'a jamais été fait. Par contre, le soir même, M XXX fait signer une liasse de deux heures à Nordine parce que n'étant plus d'astreinte, il souhaitait reprendre son horaire normal. (Pièce J)

Document A4 Prit dans le panneau Sud Energie :

Madame XXX indique :

« Mi-juin 2009, vous avez rédigé un document A4 contenant des propos injurieux »…

- Je remarque simplement que dans ce que j'appellerais « l'acte d'accusation » vous avez déjà et sans preuve décidée que M Mahroug était l'auteur de ce document sans même le lui demander.
- Vous ne tenez absolument pas compte de la présomption d'innocence valable pour la justice en externe mais pas dans nos établissements.

Ceci nous fait penser que de toute manière vous avez déjà décidé du sort de M Mahroug.

Sur la forme, vous avez déjà et ce, sans preuve, accusé Nordine comme son auteur, alors qu'il vous a dit en ma présence que ce n'était pas lui.

De plus, vous affirmez que cela concerne une personne de la hiérarchie.

Cela veut dire que vous reconnaissez qu'un membre de la hiérarchie arrache les tracts dans les panneaux syndicaux, ou bien, qu'il y a un dénommé « batard » que manifestement nous ne connaissons pas.

Toutefois, il est vrai que le panneau d'affichage Sud a été saccagé à plusieurs reprises durant le mouvement.

Nous ignorions à l'époque par qui !

Indirectement, vous nous donnez des indications sur l'auteur.

Nous avons avec Mr XXX constaté que la direction avait collé ses affichages sur les vitres du panneau de la CFTC (au même étage) masquant aussi les informations qui se trouvaient à l'intérieur.

Ce qui montre à mon sens le peu de respect de la hiérarchie locale pour les panneaux syndicaux, et des syndicats en général.

Certains agents de l'AEG Trudaine ont d'ailleurs remarqué qu'il s'agissait de deux personnes différentes comme le montre l'écriture, « piste » qui n'a pas été recherchée.

De plus, comme vous pouvez le voir sur les rapports écrits de Mr Mahroug, ce dernier n'utilise que des lettres majuscules !

En outre, n'étant pas très doué pour l'orthographe, il ne met jamais d'accent. Or, sur ce document, le mot « tête » porte un accent par deux fois ! !!

Lors de l'entretien du 19 aout, Madame XXX m'a fait la réflexion suivante :

« Ses rapports sont mal écrits et bourré de fautes d'orthographes »

Je me souviens lui avoir demandé quelles étaient les formations qu'elle lui avait proposées pour remédier à cela depuis plus de dix années qu'il est dans l'entreprise.

Vous avez proposé une expertise graphologique à un seul et unique agent : Nordine

Pourquoi pas l'AEG dans son ensemble voir plus !

Nous ne sommes pas dans une enquête criminelle, sans compter que ces expertises sont d'une fiabilité plus que contestable.

Mais aussi et surtout, ce document était rédigé au dos d'un tract du syndicat Sud Energie daté du 26 mai 2009.

En effet, Sud Energie a cessé le mouvement le 22 mai au soir.

Ensuite Mr Mahroug a été détaché par le syndicat (du 2 juin au 23 juin inclus pièce H). Mr Mahroug était occupé en dehors de l'AEE Trudaine, ce qui n'exclut pas qu'il y soit passé.

Toutefois, soit ce fameux document a été fait de suite après le 26 juin, soit il n'avait plus d'intérêt à la mi-juin comme l'affirme celui qui l'a retiré du panneau !

Mr Mahroug ayant été reçu le 31 juillet 2009, on comprend mieux pourquoi il fallait « trouver ce document » mi juin et non le 27 ou 28 juin 2009.

Le délai de deux mois pour les faits reprochés aurait été dépassé…

Il faudra aussi expliquer pourquoi la hiérarchie « trouve » un tel document et le garde sans convoquer l'auteur présumé en « attendant » une hypothétique faute qui viendrait d'elle-même ? **A moins qu'elle n'ait pris le temps d'organiser tout cela ?**

En tout état de cause, de nombreux témoins ont vu ce document (que Sud Energie ne revendique pas) à l'intérieur du panneau d'affichage Sud et qui plus est, derrière les vitres !

Pourtant, lorsque Mr XXX passe devant le panneau, le document se « **décroche** » et **passe** au travers des vitres pour se poser « **délicatement** » au pied du panneau et au pied de Mr XXX. Ni avant, ni après !

Pourquoi ne pas avoir fait constater cela par un huissier, je crois qu'ils étaient souvent à l'AEG Trudaine à cette époque ?

Ce document aurait pu être arraché et foulé à terre par une autre personne, cela aurait voulu dire qu'elle se sentait concernée par le contenu, et de ce fait il ne s'adresserait pas à un hiérarchique.

S'il avait été arraché il y a aussi de fortes chances pour qu'il ait été déchiré ou froissé, ce qui n'est pas le cas.

Lors de l'entretien du 19 aout avec Madame XXX, je lui ai demandé où avait été trouvé ce fameux document, elle m'a répondu qu'elle ne savait pas exactement, mais peut être bien dans un panneau d'information direction…

Ça nous refait penser au hasard qui semble s'acharner sur Mr Mahroug qui doit rendre du Gaz à deux cadres de nos établissements parmi les milliers de clients du périmètre de l'AEG Trudaine et surtout le jour où il aurait « décidé » de tricher sur ces horaires…

A propos du compte rendu de l'entretien préalable (pièce N°5):

A ma demande sur une possible mutation de M Mahroug, Madame XXX répond :

« Qu'on a beaucoup vu M Mahroug ces derniers temps un peu partout et que les collègues des autres unités l'ont remarqué, qu'il faut laisser un peu de temps au temps et que M Mahroug doit faire ses preuves pour donner envie aux autres unités de le recruter ».

- Par cette remarque, je constate simplement qu'il lui est reproché son engagement lors du mouvement de grève d'avril/mai.
- En effet Nordine comme de nombreux agents en grève, a été à la rencontre de ses collègues grévistes pendant le mouvement mais aussi après le mouvement car détaché par son syndicat Sud Energie.

Nous ne pouvons que constater le mélange des genres, cela renforce la thèse de l'agent « gênant », la mutation n'étant pas envisageable, la seule solution à l'interne étant :

La sanction !

En conclusion.

Il ressort de l'ensemble de cette argumentation que cette procédure semble montée de toutes pièces contre Monsieur Nordine MAHROUG qui se trouve en état de harcèlement moral depuis plusieurs années de la part de sa proche hiérarchie.

Les raisons en sont simples. Mr Nordine MAHROUG est « différent », il ne se mêle pas des discussions « extra travail ».

Et surtout comme l'atteste Mr **XXX** t lors de son entretien avec Mr XXX(Pièce 17) :

« Il, (Nordine) a un caractère perfectionniste. Il restitue son matériel de façon très propre. Sa voiture est toujours impeccable en sortie d'astreinte. Il fait remonter très fréquemment à sa hiérarchie les dysfonctionnements. »

Cela ne plait pas toujours, il « râle » quand il n'a pas le bon matériel, il refuse la voiture que l'on lui attribue si celle-ci n'est pas en état de marche, il conteste les décisions de sa hiérarchie si celle-ci ne lui permet pas de travailler en toute sécurité ou en dans les règles.

C'est pourquoi il a une « réputation » auprès de quelques uns : d'empêcheur de tourner en rond, **Nordine dérange**.

Depuis son retour, après un long arrêt maladie pour tuberculose, il a été réintégré dans un service différent de celui qu'il avait quitté du fait de la fusion de deux AEG. Il a eu quelques difficultés d'intégration ainsi que cela a été noté et quelques « querelles » avec certains chefs d'exploitation, essentiellement pour les raisons citées plus haut.

En fait, Nordine MAHROUG aurait souhaité évolué mais son avancement est stoppé depuis 2003.

Ces demandes de formation n'ont pas été prises en compte ainsi qu'on peut le constater dans les EAP.

Il a fait l'objet d'un blâme pour avoir injurié un de ces chefs, sans qu'il y ait eu de véritable « instruction » sur les faits qui l'avait poussé à « pêter les plombs ».

A l'époque, son syndicat « Sud Energie » était partagé sur les suites à donner :

Il a finalement été décidé de laisser les choses en l'état pour calmer les esprits de part et d'autres.

Une demande de mutation a été effectuée mais Mme **XXX** a expliqué que Nordine MAHROUG avait été « trop vu » dans les différents sites (pendant la grève) et qu'il fallait attendre que les choses se calment !

Effectivement, l'accuser de falsifier les feuilles de temps est une autre manière de calmer les esprits au détriment de la situation de Monsieur Nordine MAHROUG, lequel vient d'être hospitalisé !

Sa « différence » et son militantisme syndical associé lui valent d'être maintenant devant ce conseil de discipline !

Je tiens donc ici à dénoncer l'acharnement des directions envers les salariés de tous bords et notamment des salariés qui luttent et refusent d'adhérer à la politique de casse des entreprises de service public.

Nordine Mahroug est militant Sud Energie mais aussi et surtout salarié qui « ose » s'opposer à la politique de l'entreprise qu'il considère comme néfaste pour les usagers. Il « ose » lutter pour son pouvoir d'achat et ses conditions de travail.

Vous n'avez pu traduire Nordine Mahroug pour « fait de grève ».

Vous montez une «affaire professionnelle » de toute pièce et avez sans doute déjà condamné Nordine.

Visiblement, tout a été fait pour le piéger !

Nordine était-il sous surveillance, et depuis quand ?

Les salariés savent-ils que l'entreprise téléphone aux personnes chez lesquelles ils interviennent ?

Cette méthode de contrôle est-elle officielle dans l'entreprise ?

Le Comité d'établissement a-t-il été informé des moyens utilisés pour le contrôle des salariés ?

Il faudra répondre à toutes ces questions car nous rappelons que le mode de preuve ne doit pas reposer sur un stratagème et qu'une exigence de loyauté est de mise dans les relations employeur/salariés.

De nombreux arrêts de jurisprudence en attestent et seront produits en tant que de besoin.

Nordine va-t-il devenir un martyr de plus dans nos établissement :

Tout a été entrepris pour le discréditer professionnellement (faux témoignages, mise en danger de sa personne, harcèlement moral, fausse accusation……..) L'affaire va bien au delà du cas NORDINE.

Dans ce pays où le droit de grève est inscrit dans la constitution, oser faire une grève entraine des conséquences sur le maintien du contrat de travail (240 conseils de discipline en cours au niveau national dans le groupe)

Ce conseil de discipline repose sur trop de mensonges, de manipulations, de faux (EAP 2009), d'interprétation de texte ou de faits tronqués.

Il est grand temps que cette mascarade cesse.

En tant que responsable des directions, vous ne pouvez continuer à ignorer les agissements de certains harceleurs.

Vous devez enquêter sérieusement sur le sujet, si vous n'êtes pas complices, vous avez le **devoir d'intervenir.**

Nous sommes dans la même situation qu'à France Télécom, et vous le savez.

N'attendez pas d'avoir plus de drame qu'il n'y en a déjà !

Votre devoir de citoyen, doit être plus fort que votre lien de subordination à l'entreprise.

Nous, directions et syndicats en tant qu'hommes et femmes, devons travailler tous ensemble pour mettre fin à cette politique de casse de l'humain dans l'entreprise.

Nos vies personnelles sont parfois déjà assez difficiles pour ne pas en ajouter dans les entreprises.

C'est pourquoi, je vous demande de classer le dossier de Mr Mahroug Nordine mais pas seulement.

Il est temps de faire cesser les pratiques qui l'on conduit devant vous, lui et tellement d'autres dans le même cas, d'autant plus que certaines de ces pratiques pourraient avoir

une qualification pénale : (faux et usage de faux punissable même en l'absence de préjudice).

Prouvez au personnel dans son ensemble que la « justice » n'est pas un vain mot !

Merci

12 octobre 2009