



**CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

**SITE DE SAINT GILLES**

Joël Fouque  
Délégué Syndical CGT  
Carrefour Supply Chain  
Zac Mitra/ Rue Flacon  
30 800 Saint Gilles

Copie : D.Tizon DSC CGT CSC France  
Stéphane Leroux Secrétaire CGT commission exécutive du commerce  
Inspecteur du Travail : Monsieur DISPANS  
Médecin du Travail : Monsieur Oliveiro  
Membres du CHSCT CSC Saint Gilles  
Directeur de sites Carrefour Supply Chain Monsieur Marc Thomassin  
Mme BOLTEAU Muriel, DRH CSC

Antoine Cintas  
Directeur entrepôt  
Carrefour Supply Chain  
Zac Mitra, rue Falcon  
30 800 Saint-Gilles

A Saint-Gilles, le 2 avril 2017,

Monsieur,

**Objet : Discrimination Syndicale**

Monsieur le Directeur,

Nous faisons suite à votre courrier du 28 mars 2017

La direction répond à la CGT et nous menace suite à notre courrier dénonçant des agissements inacceptables par des encadrants et un employé à l'encontre de Mademoiselle Longa.

Nous sommes étonnés de la façon dont vous relatez cette affaire vous amenant à contester avec la plus grande fermeté les éléments qui sont relatés.

Bien entendu vous ne voyez aucun rapport avec l'odieux traitement dont a fait l'objet Mademoiselle Charlotte Longa par certains encadrants et un employé depuis le mois d'août date à laquelle elle a annoncé à un encadrant qu'elle était adhérente à la CGT et la date de son arrêt de travail pour dépression suite aux pressions qu'elle a subi pendant des mois.

Dans votre courrier vous rappelez des éléments qui montrent qu'il n'y a pas de discrimination à son égard.

L'envoi de SMS à titre privé par un encadrant pour vérifier si la salariée a adhéré au syndicat CGT ou pour vérifier si sa syndicalisation était bien à la CGT, il est vrai que tous les encadrants envoient des SMS aux salariés et que cette pratique est normale dans le cadre d'un contrat de travail qui lie l'entreprise avec une salariée. La demande de formation syndicale acceptée, mais vous oubliez de dire que vous n'avez pas maintenu sa rémunération malgré sa demande écrite et qu'il a fallu que la Secrétaire de l'UL de la CGT de Nîmes intervienne

auprès de la RH, pour que sa situation soit régularisée. L'appel au volontariat pour effectuer des heures supplémentaires, vous oubliez de souligner qu'il a fallu que Mademoiselle Longa interpelle un responsable pour lui demander pour quelle raison les HS ne lui étaient plus proposées comme cela c'est toujours fait.

Concernant l'enquête du CHSCT en aucun cas il a été stipulé qu'il n'y a aucune discrimination, mais qu'il y a pu avoir un jugement par rapport à l'orientation syndicale et qu'il n'est pas de leur compétence d'apporter un jugement.

Vous soulignez également que vous avez reçu la seconde adhérente qui vous a répondu qu'elle n'était aucunement associée à notre démarche, aurait-elle subi des pressions et serait-elle revenue sur sa décision de dénoncer le harcèlement dont elle a été victime de peur de représailles ? Concernant la troisième adhérente vous dites qu'elle est en maladie pour cause de maternité, c'est faux elle a été en arrêt maladie pendant 3 mois pour dépression.

Concernant l'intervention de la CGT le 23 mars vous minimisez les faits qui se sont produits à l'extérieur de l'entreprise, mais vous oubliez de dire que c'était sur le trajet pour aller au travail. Concernant les échanges verbaux vous dites que le ton est monté, c'est faux Mademoiselle Longa a été menacée et a répondu qu'on la laisse tranquille.

Donc pour la direction Mademoiselle Longa est une affabulatrice et une parano en racontant ce qu'elle subit au travail et que son arrêt de travail n'a aucun lien avec les faits que nous avons dénoncé bien sûr.

La CGT ne tient pas de propos diffamatoires comme vous semblez le dire, mais est intervenue pour dénoncer des faits de discrimination à l'encontre d'une salariée.

Vous parlez d'événements extra-professionnel, c'est inexact tous les faits que nous avons dénoncés au mois de février et qui ont commencé dès le mois d'août se sont produits dans l'enceinte de l'entreprise.

En dénonçant ces méthodes managériales inacceptables, la CGT n'a pour seul objectif que de défendre les conditions de travail du personnel en vue de les protéger contre tous les faits de harcèlement dont ils pourraient être les victimes.

A Carrefour Supply Chain SAINT GILLES, la règle de "**l'omerta**" est de mise afin d'éviter des désordres occasionnés par ce type de révélations, et cependant de tels agissements ont eu des conséquences graves qui ont entraîné un arrêt de travail.

La CGT a osé briser le silence, l'un des rôles des représentants du personnel, dignes de ce nom, est d'alerter la direction si un cas grave ou une mise en danger de salariés sont avérés.

Les risques psychosociaux sont connus au sein de l'entreprise. Pour autant la direction ne se presse pas pour régler les problèmes, pourquoi autant d'arrêts maladie et d'accidents de travail sur le site, posez-vous les bonnes questions. La CGT vous rappelle que les risques psychosociaux doivent faire l'objet d'une obligation de résultat de la part de l'employeur avec notamment l'apport de mesures préventives.

Pour terminer la direction ne peut cautionner, par son inaction, des méthodes managériales relevant du harcèlement moral.

Salutations Syndicales

Délégué Syndical

JOEL FOUQUE

