

FEMMES DANS LE BTP

SOUS LE CLIMAT DU VIRUS SRAS-COV-2

Jean-Louis ZYLBERBERG

En France, en 2016, le secteur de la construction comptait environ 1,15 millions de salariés. Environ 138 000 femmes y travaillent, soit 12 % des salariés du BTP.

Deux femmes, parmi elles, d'entreprises de plus de 50 salariés (3 % des entreprises de mon secteur), ont connu des années 2020 et 2021 professionnelles, pour le moins « complexes ».

Je rencontre en consultation de reprise après un arrêt de travail d'un mois, pour la première fois, M^{me} D..., âgée de 45 ans, dessinatrice dans un bureau d'études spécialisé dans les travaux d'électricité d'une filiale d'une grande entreprise. Deux mois auparavant, dans le bureau paysager, un conducteur de travaux, après le repas de midi, alcoolisé, commence par l'insulter devant l'ensemble des collègues, puis prend son bras et la « colle » tout en lui disant « *Viens là, je vais te baiser* ». Le lendemain matin, le responsable hiérarchique de ce conducteur de travaux, vient la voir pour « s'excuser du comportement du collègue ». Devant l'absence de sanction du conducteur de travaux par sa hiérarchie, elle me déclare qu'elle « a craqué » et est allée voir sa médecin généraliste qui l'arrête et lui prescrit un antidépresseur et anxiolytique et l'adresse à une psychiatre.

Je lui demande si elle souhaite mon intervention auprès du directeur d'agence devant ces faits d'harcèlement sexuel. Elle refuse mais accepte qu'on se revoit en consultation dans un mois. Comme souvent dans cette entreprise, la consultation est « oubliée » par le service des ressources humaines et

un mois plus tard la France connaît son « premier confinement »...

Six mois plus tard je reçois un courriel de sa part :

« Bonjour monsieur Zylberberg,

J'ai vu mon médecin traitant hier soir afin d'obtenir une prescription me permettant de télétravailler pendant deux mois. Ceci me permettra de soigner mon psoriasis plus sereinement, en évitant les transports en commun, le frottement des vêtements sur ma peau et les situations de stress.

Cependant je souhaiterais savoir quelle est la démarche à suivre à partir de ce moment vis-à-vis de mon entreprise.

Est-il nécessaire que je vous rencontre ? »

Je la joins par téléphone, le jour même, lui proposant de me voir en consultation en lui rappelant que le certificat médical de sa médecin généraliste ne s'impose pas à son employeur.

Quand je la vois entrer dans le cabinet, elle est « transformée », son visage rayonne et elle n'a plus aucune lésion psoriasique. Elle me raconte qu'une semaine avant le premier confinement, elle était en congé en Savoie et que jusqu'à la fin du mois de mai elle n'a pas travaillé. Pendant l'été, elle a candidaté dans d'autres entreprises et elle débutera dans un mois un nouveau poste de travail dans une autre entreprise. Mais en septembre, elle a eu son entretien annuel d'évaluation avec la nouvelle responsable du bureau d'études arrivée en début d'année : « *Elle m'a reproché que mes problèmes personnels avaient eu des*

conséquences néfastes sur mon travail et m'a proposé une formation pour mieux gérer mes émotions.» Elle me décrit avoir eu dans les jours suivants une poussée de rhumatisme psoriasique et une reprise des lésions cutanées aux genoux et aux coudes uniquement. Devant ses constats, je conclue la consultation : « Pour éviter l'aggravation de sa santé du fait de son poste de travail, aménagement organisationnel suivant : télétravail toute la semaine de travail. À revoir dans deux mois. »

J'adresse cette proposition d'aménagement de poste de travail au directeur d'agence par courriel avec copie à la responsable du bureau d'études et à la salariée. En fin de consultation, je prends connaissance des courriels de la matinée et je découvre le refus de son directeur d'agence, la salariée étant en copie. Quelques minutes plus tard, elle répond au courriel de son directeur, sous le coup de l'émotion, demandant un entretien avec lui et évoquant l'absolue nécessité de cet aménagement pour la préservation de sa santé en rappelant les faits d'harcèlement sexuel avec le nom du harceleur.

J'apprends par la salariée qu'elle a été convoquée par son directeur d'agence, dans les minutes qui ont suivi l'envoi de son courriel. Ce dernier la reçoit avec sa responsable et la responsable des ressources humaines. L'entretien débute par les faits d'harcèlement sexuel, la responsable des ressources humaines s'étonnant d'apprendre ces faits presque un an après et la questionne sur les causes de ce retard, lui assurant qu'ils auraient agi rapidement si elle les avait informé le jour des faits. La salariée, que j'ai quelques minutes après au téléphone, a de grandes difficultés à évoquer la suite de l'entretien.

Dans ce contexte, je lui conseille d'être accompagnée d'un représentant du personnel, afin de déclarer un accident de travail au cours de cet entretien. Devant les difficultés pour trouver un représentant du personnel disponible, la salariée m'informe qu'elle quitte son lieu de travail «se sentant de plus en plus mal» à la suite de l'entretien. Je lui adresse par courriel un courrier pour sa médecin généraliste afin que cette dernière établisse un certificat médical initial d'accident de travail et qu'elle soit arrêtée à ce titre. Trois semaines après les faits, au cours de son arrêt de travail, la responsable des ressources humaines lui écrit - dit-elle - : « que l'entreprise ne souhaitait pas se séparer de moi, qu'elle est très satisfaite de mon travail, que ce ne serait pas me rendre service de procéder à la rupture de mon contrat et qu'une enquête en interne est en cours ». Un mois après, je suis contacté par téléphone par le secrétaire du CSE qui me déclare avoir reçu un courrier

de M^{me} D... relatant des faits d'harcèlement sexuel et qu'une enquête est en cours dans le cadre d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent. À ce titre, il souhaiterait m'entendre avec le responsable qualité hygiène sécurité environnement. Un mois s'écoule et quelques minutes avant la visioconférence, le secrétaire du CSE me demande si je suis opposé à la présence d'une troisième personne, le responsable éthique de la grande entreprise. Ce dernier, dès le début de l'entretien, me rassure en déclarant : « Nous sommes tous les trois soumis au secret, vous pouvez, docteur, parler en toute confiance... ». Je répondrai laconiquement aux enquêteurs que j'ai vu à deux reprises en consultation cette salariée et leur rappelant les conclusions des consultations.

Trois mois, alors que M^{me} D... est toujours en arrêt de travail, je la revois en consultation à sa demande. Elle m'annonce avoir adressé un courrier à son employeur pour une prise d'acte de son contrat de travail deux jours auparavant. Les lésions cutanées psoriasiques sont visibles sur ces doigts, son front, son cuir chevelu; elle me décrit des crises douloureuses au niveau des inter-phalangiennes proximales des index, majeurs et annulaires, associées à des douleurs aux deux chevilles.

Les résultats de l'enquête diligentée par le secrétaire du CSE seront présentés, deux mois après cette consultation, en séance ordinaire de CSSCT : « *Aucun élément ne permet de conclure à des faits d'harcèlement sexuel.* »

Avant l'été 2021, j'ai eu un entretien téléphonique avec M^{me} D... Elle poursuit en tant que dessinatrice dans différents bureaux d'études pour des travaux électriques en étant salariée d'une entreprise de prestations de services, avec des amplitudes horaires quotidiennes de dix heures. Dans ce contexte, sa maladie psoriasique s'est aggravée et elle a mis en suspens ses démarches contentieuses vis-à-vis de son employeur, accompagnée de l'association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

Je vois M^{me} B., âgée de 35 ans, comptable dans une entreprise de gros œuvre, de plus de 300 salariés, dans le cadre d'une consultation périodique en 2018. Elle a sept ans d'ancienneté dans l'entreprise. Depuis 2016, elle suivait une formation complémentaire en comptabilité et gestion, dans le cadre d'un FONGECIF, deux jours par semaine tout en poursuivant son activité salariée. Mais l'organisation de sa charge de travail n'avait pas été adaptée et des erreurs comptables ont eu lieu entraînant des « tensions » dans l'équipe. Elle fait le lien entre l'aggravation de ses douleurs cervicales

et lombaires et sa nouvelle organisation de son temps de travail depuis deux ans. Elle ne décrit pas à l'époque de troubles du sommeil.

En juin 2020, elle demande à me voir mais, n'ayant pas informée l'employeur de sa consultation, et ayant du retard dans ma consultation, repart sans m'avoir vu. En fin de journée, j'ai un entretien téléphonique avec elle : elle m'apprend que depuis deux mois, elle occupe deux postes simultanés : son ancien poste et un poste de contrôleuse de gestion. Elle me déclare avoir perdu l'appétit et éprouver des troubles du sommeil à type de difficultés d'endormissement. Je lui propose de lui adresser le courrier suivant à l'attention de son directeur des ressources humaines afin qu'elle le valide avant envoi :

« Monsieur,

Suite à un entretien téléphonique, avec M^{me} B..., en vue de prévenir l'aggravation de sa santé du fait de sa situation de travail depuis mai 2020, je vous conseille d'envisager avec M^{me} D... une fiche de son nouveau poste de travail qui lui permettrait de mieux comprendre dans quels délais ses tâches dans le service comptabilité vont être remplacées par ses nouvelles tâches dans le service gestion. Je reste à votre disposition pour des informations complémentaires. »

Elle me répond par courriel le lendemain: « J'ai bien réceptionné votre courriel et j'ai pris le soin de réfléchir. Je crains pour mon poste au sein de la société si cet email est adressé à mon DRH. »

Puis elle me décrit dans ce même courriel qu'en février, le Directeur financier et le DRH lui ont proposé le poste de contrôleur de gestion qu'elle a accepté « sans hésiter ». Il est convenu de partager son temps de travail entre le service de gestion et le service comptabilité si une personne n'est pas recrutée avant sa prise de poste. Le DRH évoque une période probatoire ainsi qu'un avenant à son contrat.

Début mars, le responsable du service gestion l'informe ainsi que la responsable du service comptabilité qu'elle débutera en avril.

Elle adresse un courriel à la responsable du service comptabilité, avec l'accord du responsable du service de gestion, afin de le lui rappeler que début avril elle deviendra contrôleuse de gestion. La responsable du service comptabilité, l'appelle au téléphone, « très contrariée » car elle ne pensait pas que la prise de poste se ferait pendant le confinement d'autant plus qu'aucun recrutement n'a été lancé. Chaque service convient que son temps de travail sera partagé à 50 % en gestion et 50 % en comptabilité. Début mai, son responsable de gestion l'informe que la prise de poste

en contrôle de gestion est désormais à 100 % de son temps de travail. La salariée en informe par courriel la responsable du service comptabilité et le directeur financier, avec l'accord de son responsable de gestion.

Le responsable de gestion s'étant entretenu avec la responsable du service comptabilité, l'informe que son temps de travail sera finalement « partagé » entre la gestion et comptabilité du fait de l'absence de recrutement pendant la période de confinement.

En juin, elle n'a plus d'informations sur sa situation malgré ses différentes interventions auprès de chaque responsable de service et n'a pas d'avenant à son contrat de travail. Son temps de travail partagé entre les services comptabilité et gestion qui devait être temporaire commence à se pérenniser. Le DRH et ses responsables finissent par lui annoncer qu'aucun recrutement n'aura lieu d'ici fin septembre.

Elle termine son courriel par : « (...) je tente de faire bonne figure sur les deux postes mais je me sens de plus en plus épuisée ».

Je la revois en consultation en juin 2021 à sa demande. Elle est enceinte de six mois. En reprenant les épisodes des mois précédents, elle m'apprend qu'elle a signé en août 2020 son avenant pour devenir contrôleuse de gestion mais que l'organisation de son nouveau poste de travail n'étant pas claire, « (...) j'avais la boule au ventre tous les matins... », elle a pris la décision en octobre de retourner à son ancien poste de comptable. Malgré deux jours de présence par semaine au siège social de l'entreprise, nécessitant trois heures de transport en commun par jour, les premiers mois de sa grossesse ont été très fatigants. En effet, des travaux très bruyants ont débuté pour réhabiliter le siège social de l'entreprise, fin 2020. Elle souhaite travailler uniquement en télétravail jusqu'à ses congés légaux de grossesse.

Avant la consultation, elle me déclare avoir déjà fait une demande écrite à sa responsable mais elle souhaite « un justificatif médical ». Du fait de mon expérience avec la dessinatrice du bureau d'études de travaux électriques, décrite précédemment, et de la nouvelle organisation du service comptable, obligeant chaque jour qu'un salarié soit présent au siège social pour l'ouverture des courriers, je vais conclure : « En vue d'éviter l'aggravation de sa santé du fait de son poste de travail, aménagement organisationnel suivant : télétravail les lundi, mardi, jeudi et vendredi. À revoir à l'issue des congés légaux de maternité. »

À ce jour, je n'ai pas encore effectué d'actions en milieu de travail des salariés en télétravail...