

Compte rendu Réunion Extraordinaire du Comité Social et Economique (CSE)

SITE ORANO CYCLE MALVEZY

Vendredi 20 août 2021

Présents :

Monsieur BECT – Président du CSE et Directeur Site ORANO CYCLE MALVEZY

Syndicat CGT : Monsieur MINAUD, Monsieur MAZZINI, Monsieur SAUVAN, Madame LAUQUE, Monsieur ROUSSEL, Monsieur BOUCHAMA, Monsieur GONZALEZ, Monsieur MORGAN DE RIVERY, Monsieur BENAIGES, Monsieur BOURDON

Syndicat FO : Madame GOURC, Monsieur THUILLIER, Monsieur GRANIER, Monsieur FRESNO

Syndicat CFDT : Monsieur LOUSTEAU, Madame FELTRIN-POUGET, Madame LAULHE,

Syndicat CFE-CGC : Madame GARDES, Monsieur SEVENIER

Ordre du jour :

A la demande de CSE extraordinaire faite par 8 membres élus du CSE, en date du 19 août 2021, les points suivants seront abordés :

Suite aux faits de harcèlement avec et sans lien de subordination qui se sont déroulés au sein de l'établissement, veuillez nous informer sur :

- Information des procédures suite à signalement de toute forme de harcèlement,
- L'historique des faits et historique des signalements,
- La mise en place de mesures conservatoires destinées à garantir la santé des salariés (es),
- Mesures prises par le service RH et par le référent harcèlement de l'entreprise depuis le premier signalement.

Monsieur BECT : on attaque Monsieur le secrétaire ? Je vous propose d'ouvrir la séance.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : Le secrétaire étant absent, j'assurerai le secrétariat en tant que secrétaire adjoint du CSE.

Monsieur BECT : très bien. Vous nous avez fait la demande d'un CSE extraordinaire que nous tenons aujourd'hui avec une demande de quelques points à l'ordre du jour :

Le 1^{er} point, une information de procédure suite à des signalements de toutes formes de harcèlement,

Le 2^{ème} point étant l'historique des faits et l'historique des signalements,

Le 3^{ème} point étant la mise en place de mesures conservatoires destinées à garantir la santé et la sécurité des salariés,

Dernier point, les mesures prises par le service RH et par le référent harcèlement prises depuis le premier signalement.

Je vous propose qu'on ouvre la séance avec le premier point, c'est un point qui concerne les procédures, enquêtes de signalement de toutes formes de harcèlement, je vais laisser Thomas GUINGAND vous faire cette présentation.

Monsieur GUINGAND : sur cette question-là, ce que l'on peut dire c'est qu'il y a un dispositif d'alerte qui existe dans le groupe ORANO depuis 2013, et que ce dispositif a été mis à jour avec des évolutions en 2018, puisque ce dernier a été élargi avec la mise en place d'une plateforme qui permet de manière anonyme ou

pas, de se signaler et de faire remonter des formes de harcèlement, quel que soit sa forme. Que cela soit du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel. On a un accord QVT qui a été signé début 2021, qui reprend un certain nombre d'éléments de manière un peu plus détaillée, notamment quand on va dans les articles 22 et 23, et 23-4, on peut voir que les salariés qui souhaitent faire remonter un cas de harcèlement quel qu'il soit peuvent utiliser plusieurs canaux. On a le canal managérial, le canal hiérarchique, cela peut-être les Ressources Humaines, les représentants du personnel, les référents prévention harcèlement ou agissement sexiste, et ils peuvent également utiliser la plateforme oranoethiquesignalement.net. Une fois que ce signalement est effectué, derrière, quel que soit le canal utilisé, en fonction de la nature des faits, une enquête peut être diligentée. A l'issue de cette enquête réalisée par des ressources qui sont identifiées soit au titre du harcèlement moral, soit au titre référent employeur, les victimes présumées, peuvent bénéficier de dispositions conservatoires à partir du moment où la victime le demande, le formule au moment où on lui a proposé au moment de l'enquête. Une fois que l'enquête a été menée, on dispose de fait et d'information qui sont détaillés, je reprends les termes de l'accord, ensuite on engage l'enquête suite à la plainte ou à l'alerte en garantissant une écoute, il faut être impartial, un traitement équitable des différentes parties impliquées, ce qui a été fait. On le verra sur les points suivants.

Monsieur BENAIGES : Depuis combien de temps cette procédure existe-elle ?

Monsieur GUINGAND : ça c'est l'accord QVT en vigueur.

Monsieur BENAIGES : il court depuis quand cet accord ?

Monsieur GUINGAND : en fait le dispositif d'alerte existe depuis 2013, l'accord QVT court depuis 2021. Ces dispositifs existent bien avant 2021. Là, j'ai pris le dernier accord.

Monsieur BENAIGES : d'accord.

Monsieur GUINGAND : ce ne sont pas des nouveautés. Le but est de ne pas organiser une confrontation entre la victime et l'auteur présumé, de garantir la discrétion dans la gestion de la situation et, bien entendu, de respecter l'anonymat de toutes les informations qui seraient divulguées aux tierces personnes. A l'issue de l'enquête la direction se réserve le droit d'engager d'éventuelles sanctions disciplinaires. Je reprends le panorama des procédures qui sont en vigueur au sein du groupe, en cas de remonter ou de signalement de harcèlement, ce qu'il y a à disposition de l'ensemble des salariés.

Monsieur ROUSSEL : vous avez dit une phrase, pouvez-vous la répéter. Il y a des mesures qui existent, qui empêchent que les victimes rencontrent l'auteur présumé, éviter qu'une rencontre soit faite c'est ça ?

Monsieur GUINGAND : la victime oui, au cours de l'enquête la ou les victimes ne sont pas confrontées directement à l'auteur.

Monsieur BENAIGES : vous n'allez pas les mettre face à face ?

Monsieur GUINGAND : ah bé non.

Monsieur BENAIGES : ok.

Monsieur GUINGAND : s'il y a enquête contradictoire, elle est faite en plusieurs temps. D'un côté, on écoute la ou les victimes et en second temps on écoute l'auteur présumé des faits de harcèlement. En aucun cas il n'y a confrontation, et en aucun cas il y a eu confrontation sur le sujet qui nous réunit aujourd'hui.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : L'enquête a-t-elle été menée par le service RH ?

Monsieur GUINGAND : On va y venir, mais posez votre question Monsieur MORGAN DE RIVERY.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : L'enquête, peu importe le canal de signalement, vous nous l'avez très bien décrit. Que ce soit via la plateforme de signalement mise en place par le groupe via les managers ou directement le service RH ou le référent harcèlement, quand le fait est porté à votre connaissance

effectivement je crois qu'il y a eu enquête préalable, mais avant que les protagonistes soient entendus, est-ce que vous n'enclenchez pas le système disciplinaire de l'entreprise ?

Monsieur GUINGAND : je ne comprends pas tellement votre question car le processus disciplinaire, effectivement, on peut l'enclencher à partir du moment où on a des faits avérés, et/ou ces faits avérés nous ont été remontés. Il n'y a que l'enquête contradictoire quelque part qui permet de faire remonter ces faits, et de les retenir. C'est effectivement au terme de cette enquête contradictoire, une fois qu'on a l'ensemble des faits qui sont remontés par une ou plusieurs victimes, qu'on vient entrecouper avec le discours du salarié incriminé, c'est à partir de là que l'on mesure de manière très précise la nature des faits et de quelle manière ces faits sont répréhensibles, et de quelle manière on va utiliser tel ou tel dispositif du processus disciplinaire à notre disposition en fonction de la nature des faits et de leur gravité. On ne va pas sanctionner de la même manière en fonction de la gravité des faits. C'est bien la gravité des faits qui détermine la sanction.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : d'accord.

Monsieur GUINGAND : et ça encore une fois il n'y a que l'enquête qui permet de le faire. D'autres questions sur ce premier point ?

Monsieur BECT : je vous propose qu'on passe au second point.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : il n'y a pas d'autres questions par rapport à ce premier point ?

Monsieur GUINGAND : on pourra y revenir dessus.

Monsieur BECT : le second point concerne l'historique des faits et l'historique des signalements.

Le mercredi 23 juin 2021, on a 3 collaboratrices accompagnées de leurs collègues de travail, qui demandent un rendez-vous à la référente harcèlement employeur, pour signaler être embarrassées par des messages qu'elles n'ont pas sollicités de la part d'un salarié ORANO. La référente harcèlement nous informe le lendemain, enfin le jour même. Suite à ces entretiens, assez vite, au cours des quelques heures qui suivent, on se rend compte que, d'une part un premier cas avait été signalé au mois d'octobre 2020. Je crois que c'est le 12 octobre 2020, et qu'un second cas fait l'objet d'une cinquième personne, puisqu'il y en a trois plus le signalement d'octobre 2020 et qu'une cinquième personne qui est identifiée et avoir été importunée en mars 2020. Nous déclenchons l'enquête contradictoire.

Monsieur BENAIGES : mars 2020, on est d'accord.

Monsieur BECT : oui, le cinquième cas dont je vous parlais c'est de mars 2020.

Monsieur ROUSSEL : si on prend la chronologie des faits, on démarre en mars 2020 c'est ça ?

Monsieur GUINGAND : si on prend la chronologie des faits, je suis d'accord sur les éléments qui nous sont remontés, par contre ce qu'il faut bien comprendre c'est que pour nous l'ensemble des faits sont remontés en juin 2021.

Monsieur THUILLIER : non en octobre 2020.

Monsieur GUINGAND : il y a un premier cas comme le disait Daniel en octobre 2020 et puis tous les autres cas sont remontés en juin 2021.

Monsieur BENAIGES : il y a bien eu une alerte en octobre 2020 ?

Monsieur ROUSSEL : que l'on soit clair dans la chronologie.

Monsieur GUINGAND : on a eu deux alertes en fait.

Monsieur ROUSSEL : en octobre il y a bien eu une alerte et c'est celle du 23 juin qui a démontré des faits qui se sont passés en mars 2020 ?

Monsieur BECT : En fait, clairement, le 23 juin il y a trois jeunes femmes qui signalent être embarrassées, importunées par des messages qu'elles n'ont pas sollicités. Sur ces trois jeunes femmes, deux signalent avoir reçu des messages courant juin 2021. Une signale avoir reçu des messages début d'année 2020, et quand très vite nous apprenons qu'il y a d'autres cas. Un cas signalé début octobre 2020 et un cas qui se serait produit début 2020, en mars 2020. L'ensemble des cas qui se sont produits début 2020 n'ont pas fait l'objet de signalement avant le mois de juin 2021.

Monsieur ROUSSEL : donc on part officiellement, le premier signalement date d'octobre 2020 ?

Monsieur BECT : en octobre 2020, on a eu un signalement d'un cas isolé qui a fait l'objet d'un traitement, et en juin 2021, on identifie plusieurs cas.

Monsieur ROUSSEL : est-ce que vous pourriez être plus précis sur les mesures qui ont été prises après le 12 octobre 2020.

Monsieur BECT : attendez, il y a plusieurs points à l'ordre du jour on va répondre à tous. Là, on est sur des faits de signalements et le 23 juin 2021 on apprend qu'il y a plusieurs cas, d'autres cas. Un certain nombre de jeunes filles qui se plaignent de la même chose. Donc le 30 juin, l'enquête contradictoire est menée par une RH d'Orano externe au site. Le 15 juillet est conduit un entretien disciplinaire et le 23 juillet est conduite une notification de sanction disciplinaire. Voilà la chronologie des faits de signalement des jeunes femmes. Est-ce que cette chronologie est claire pour tous ?

Monsieur ROUSSEL : le 15 juillet lorsqu'il y a eu l'entretien, quels sont les faits qui ont été évoqués au cours de l'entretien ?

Monsieur BECT : je ne comprends pas la question Gaël.

Monsieur ROUSSEL : La question elle est simple. Quand les mesures ont été prises, l'enquête et tout, est-ce que tous les antécédents connus y compris de mars, octobre et juin ont été pris en compte ?

Monsieur BECT : oui, toutes les mesures qui n'avaient pas fait l'objet d'un traitement disciplinaire.

Monsieur ROUSSEL : ok.

Madame LAULHE : donc celle du mois d'octobre n'est pas comptée dans celle-là puisqu'elle a été prise en compte au mois d'octobre.

Monsieur GUIGAND : cela vient à la suite d'un premier signalement, un deuxième signalement multi-personnel qui est venu en complément d'un premier signalement unipersonnel avec des faits qui ne sont pas forcément les mêmes non plus.

Monsieur BECT : il y a un premier signalement le 12 octobre 2020 qui a fait l'objet d'un traitement et il y a un signalement groupé, avec des faits qui peuvent être différents d'ailleurs le 23 juin, qui a fait l'objet de l'enquête et qui a fait l'objet d'un traitement disciplinaire, pour les cas qui n'avaient pas fait l'objet déjà d'un traitement.

Monsieur GRANIER : en octobre, quels sont les faits et quelle sanction avait été prise à ce moment-là ? S'il y en a eu.

Monsieur BECT : les faits, c'étaient des messages non sollicités. Dans 4 cas sur 5, ce sont des messages non sollicités, qui n'ont rien de professionnel, sur des réseaux sociaux, sur des messageries ou des SMS, qui gênent, qui ennuient les salariées, parce que ces messages ne sont pas sollicités et qu'ils embarrassent. Il y a un cinquième cas qui date de début 2020, où il s'agit d'un SMS beaucoup plus suggestif.

Monsieur ROUSSEL : quel traitement a été fait ?

Monsieur BECT : donc le traitement qui a été fait, déjà d'une part suite à l'entretien contradictoire du 30 juillet qui a permis d'établir l'ensemble des faits, un certain nombre de mesures ont été prises.

Monsieur BENAIGES : lesquelles ?

Monsieur BECT : laissez-moi vous répondre.

Monsieur ROUSSEL : là on retourne en juillet, je voudrais savoir pour octobre.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : La question est sur l'historique des faits et l'historique des signalements. Pour nous, le signalement des faits intervient via le service RH. Comment s'est déroulé l'enquête ? La plateforme a-t-elle été activée ? Le 12 octobre 2020, qu'est-ce que la direction a fait et a mis en œuvre immédiatement suite à ce signalement ?

Monsieur GUINGAND : le signalement du 12 octobre est remonté effectivement par le canal RH. Il n'est pas remonté d'ailleurs par la plateforme. Il n'y a eu aucun signalement qui est remonté par la plateforme. Ils sont systématiquement remontés ou par les RH ou par le management. Les remontées, pour être précis ont été faites par le management qui a averti le service RH. Derrière ce qui a été fait, c'est de recevoir la salariée en question et de l'interroger dans le cadre d'une enquête. D'ailleurs, ce signalement a été remonté au titre du rapport éthique 2020, c'est tout à fait transparent. Cela a été mené en toute transparence.

Monsieur ROUSSEL : quelles mesures ont été prises ?

Monsieur BENAIGES : cela fait plusieurs fois qu'on nous raconte la même chose, maintenant on voudrait savoir quelles mesures ont été prises.

Monsieur GUINGAND : vous m'avez posé une question en deux temps. Ensuite, au niveau disciplinaire, on a fait ce qu'on avait à faire sur ce cas, je vous le disais toute à l'heure, chaque cas est différent, chaque cas est analysé de manière très précise et chaque nature des faits est différente. On a analysé ce cas unique sur lequel effectivement on n'avait pas d'information sur d'autres faits similaires. On a fait ce qu'on avait à faire.

Monsieur ROUSSEL : on a fait ce qui avait à faire, ce n'est pas une réponse Monsieur.

Monsieur GUINGAND : on n'avait pas de proposition à caractère sexuel sur ce cas-là. On n'avait pas de fait aggravant ou de facteur aggravant sur ce cas-là avec un lien hiérarchique, avec une répétition des faits sur ce cas-là. Oui, on a pris une sanction, mais encore une fois on n'a pas à communiquer sur les sanctions qu'on prend.

Monsieur BENAIGES : là on est en CSE extraordinaire, on vous pose une question, on veut une réponse.

Monsieur GUINGAND : oui.

Monsieur BENAIGES : voilà, est-ce qu'il y a eu un entretien disciplinaire ? Est-ce qu'il y a eu une sanction ? Qu'est-ce qui s'est passé ?

Monsieur BECT : la réponse de Thomas GUINGAND est claire. Il y a eu un traitement disciplinaire sur l'ensemble des événements qu'a cité Monsieur GUINGAND et on ne communiquera pas sur la nature de la sanction qui a été prise.

Monsieur MAZZINI : Est-ce que vous avez fait une enquête après pour savoir s'il y avait d'autres salariés concernés ? Pour savoir si dans le service de la personne qui est incriminée si cela se passait mal ? Avez-vous mené une enquête à l'époque ? Ou vous êtes-vous juste dit « ce n'est pas grave, il ne se passe rien » ? Vous nous dites qu'il y a eu une sanction, il s'est quand même passé quelque chose qui impose une sanction. Vous avez fait une enquête sur cette salariée-là ? Vous vous êtes dit qu'il s'est passé quand même quelque chose de pas anodin si vous faites une enquête, si vous convoquez le salarié incriminé, si vous soi-disant lui amenez une sanction, mais derrière vous ne faites rien d'autre ? Vous ne vous posez pas la question, vous n'embrayez pas ?

Monsieur ROUSSEL : en fait la question que Pierre veut vous poser, c'est quand vous dites que vous avez fait ce qui avait à faire. Vous avez fait ce qui avait à faire pourquoi ? Pour protéger la victime ? Les victimes potentielles ? Pour faire en sorte que cela ne se renouvelle pas ? Vous l'avez fait dans quel but ?

Monsieur MAZZINI : il y avait d'autres victimes à cette époque-là en octobre dans l'usine, vous n'avez pas réussi à les contacter alors ? C'est ça ?

Monsieur BECT : Elles ne se sont pas signalées à ce moment-là. Laissez-moi vous répondre Monsieur MAZZINI, on ne les a pas identifiées à ce moment-là.

Monsieur MAZZINI : Mais est-ce que vous avez cherché à les identifier ?

Monsieur BECT : Comme vous l'a dit Thomas, on n'a pas identifié les autres victimes à ce moment-là.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : donc, premier signalement, on est le 12 octobre, il faut rappeler le contexte, on est sous préavis de grève dans l'usine, c'est le démarrage de la grève. Vous avez ce premier signalement selon nos informations, puisqu'il a été dit je pense à l'ensemble des organisations syndicales présentent ici, que ce salarié n'avait jamais fait l'objet de procédure disciplinaire et qu'il n'avait jamais fait l'objet de sanction. On en déduit qu'il n'y a pas eu d'entretien disciplinaire formel, convoqué par lettre ni aucune sanction formelle et cadrée comme le prévoit le dispositif conventionnel ORANO CYCLE. Pour nous, cela constitue un dysfonctionnement majeur. Bien qu'on ne puisse pas en être certain, le sanctionner véritablement à travers une réelle procédure aurait certainement peut-être permis de préserver les futures victimes.

Monsieur ROUSSEL : Je rebondis sur ce que vient de dire Vincent, on est donc le 12 octobre 2020, le jour de ce fameux signalement, et l'enquête qui a déterminé une sanction disciplinaire, mais on s'aperçoit le 23 juin 2021 qu'il y a eu des cas en mars, donc on est en droit de se demander si en octobre le travail d'enquête a bien été fait.

Monsieur MAZZINI : On a quand même une référente harcèlement sexuel sur le site, qui a été formé pour ça. Je suis sûr que dans les formations, ils n'attendent pas que les signalements se fassent. S'il y a des cas signalés, on n'attend pas des autres victimes, qu'elles se déclarent, on essaye de prévenir un peu la chose, si déjà on a un premier signalement. On a des gens formés sur le site pour ça.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : Le 12 octobre, vous lui avez tiré les oreilles et dit « ça tu ne peux pas le faire, on est en 2021 ne recommence pas ».

Monsieur GUINGAND : je vous ai communiqué ce que j'avais à vous communiquer monsieur MORGAN DE RIVERY.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : d'accord. Vous nous dites qu'il y a eu une sanction. Nous en doutons fortement !!! C'est à dire que le second entretien qui s'est déroulé au mois de juillet suite au faits remonté le 24 juin, cela s'appelle de la récidive, on est d'accord Monsieur Guingand ?

Monsieur GUINGAND : sur des faits encore une fois, et sur une mesure de la gravité des faits, en fonction des faits qui sont remontés complètement différents.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : Je voudrais vous poser une question concernant le déroulement des faits et l'historique. Je pense que plusieurs organisations syndicales, en tout cas la CGT, durant nos échanges, vous a fait remonter à plusieurs reprises que selon nos informations, les mêmes faits se seraient déroulés au TRICASTIN. C'est pour cette raison que dans l'historique des faits, il faut remonter encore bien plus loin.

Monsieur BECT : Monsieur MORGAN DE RIVERY, vous avez amené à notre connaissance des faits nouveaux puisqu'on a interrogé la direction du TRICASTIN et les équipes RH, qui nous ont signalé que rien n'avait été remonté sur le TRICASTIN, et les faits complémentaires que vous amené vis-à-vis d'une entreprise particulière nous ont conduit à déclencher au niveau d'Orano une nouvelle enquête. On a pris contact avec

l'entreprise que vous nous avez citée. Donc à l'heure où je vous parle, l'enquête est ouverte concernant les faits supplémentaires qui ont été amenés à notre connaissance.

Monsieur ROUSSEL : le dispositif n'a pas fonctionné sur ce coup-là.

Monsieur GUINGAND : Vous parlez d'un dispositif, je me permets de vous rappeler gentiment que le dispositif mis à disposition des salariés n'est pas tout à fait complet. Il y a dans nos accords un référent employeur en la personne de Madame VINAS, nos accords nous permettent d'avoir un dispositif complémentaire et total, or, il manque le référent salarié, comme nos accords le prévoient au sein de l'usine.

Monsieur BENAIGES : en 2013, avant ce qui se passe ça, il n'y a pas eu besoin de tant de dispositif pour éconduire les salariés d'accord. Là à moment donné vous avez des choses à faire, vous avez des enquêtes à mener, c'est à vous de faire. Nous on s'aperçoit qu'au final quand c'est un cadre bien noté, le dispositif est à deux vitesses, quand c'est des salariés, ni une ni deux on les met presque à la porte, et aujourd'hui on s'aperçoit que vous l'a laissé agir en toute impunité, alors que vous saviez déjà qu'il y avait danger. Les cinq victimes qu'il y a aujourd'hui, vous avez une part de responsabilité là-dedans.

Monsieur BECT : non je ne peux pas vous laissez dire ça.

Monsieur BENAIGES : moi je vous le dis.

Monsieur BECT : que vous le disiez c'est votre responsabilité, je ne peux pas vous empêcher de dire le fond de votre pensée, par contre je m'inscris en désaccords avec ce que vous venez de dire. On n'a pas laissé les choses puisqu'on a agi dès que les choses nous ont été remontés.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : j'ai une question, il y a des référents harcèlement, je pense, au niveau du groupe, parce que forcément tout le monde n'est pas expert en la matière, je pense que vous avez dû être conseillé, non ?

Monsieur GUINGAND : c'est une très bonne question effectivement.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : Avez-vous fait appel au référent harcèlement au moment du premier signalement du 12 octobre 2020 ? Première question. Et suite au second signalement du 23 juin 2021, quelles ont été les préconisations des référents harcèlements après l'enquête ?

Monsieur BECT : je vais répondre pour le second cas parce que je le connais, le premier cas je n'étais pas présent sur le site. Lors du signalement du 23 juin, évidemment la référente harcèlement ORANO Chimie Enrichissement et le référent harcèlement du groupe ont été informés, c'est ce qui a permis de définir les mesures prises à partir de cet entretien du 30 juillet, donc notamment des actions concrètes comme le transfert du tutorat, la gestion des modalités administratives, tout ce qui concernait les congés, ce qui a permis de conduire et de programmer des visites médicales pour les victimes, qui nous a conduit à rencontrer l'équipe et ces référents sont intervenus et ont été tenus au courant de tout le déroulé des opérations, et aujourd'hui ils sont toujours dans la boucle des échanges qu'on peut avoir.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : est-ce qu'ils vous ont donné des préconisations puisque ce pouvoir disciplinaire vous appartient, est-ce qu'ils vous ont donné des préconisations sur le niveau de la sanction ? Et est-ce qu'elles ont été suivies ?

Monsieur BECT : tout à fait.

Monsieur GUINGAND : oui je suis d'accord avec ce que Daniel BECT vient de dire. On a travaillé en toute transparence avec le TRICASTIN et le Corporate, et les référents qui s'y rattachent, et bien évidemment on a pris en compte la mesure de la sanction en fonction de ce qui se fait dans le groupe, on n'a pas pris de mesure disciplinaire aussi bien sur le cas du mois d'octobre que sur les cas de 2021. On n'a pas pris de décision en cavalier seul et sans consulter ce qui se faisait dans le groupe. Encore une fois l'enquête détermine des faits et c'est sur la nature de ces faits et sur la mesure de ces faits que les décisions disciplinaires ont été prises.

Monsieur BECT : je vais compléter, on reste dans le cadre du CSE, je vais vous donner mon point de vue. Les faits qui nous ont été signalés au mois de juin, sont considérés extrêmement graves et je trouve, objectivement, cela ne peut-être que comme cela qu'on fonctionne, que la direction de Malvési ne soit pas seule à gérer une situation aussi complexe, et qu'on ait tout l'apport du groupe pour gérer cette situation là et surtout qu'on ne rentre pas ou en tout cas qu'on ne nous accuse pas de rentrer dans un conflit d'intérêt.

Monsieur MAZZINI : pourquoi dès le premier signalement au mois d'octobre, pourquoi on n'active pas le DEA ? Pourquoi le CHSCT n'est pas mis au courant ?

Monsieur BECT : personnellement Monsieur MAZZINI, je ne sais pas répondre à cette question, je n'étais pas là au mois d'octobre.

Monsieur MAZZINI : Monsieur GUINGAND peut répondre, il était là.

Monsieur GUINGAND : oui je peux répondre. On a eu une personne qui nous a remonté les faits et qui n'a pas souhaité forcément le débat relatif, à partir du moment où on a une victime à qui on le propose, et on propose que systématiquement aux victimes la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement, on a des victimes qui ne souhaitent pas forcément mettre en place et enclencher ce dispositif d'écoute et d'accompagnement

Monsieur MAZZINI : c'était une alternante ?

Monsieur GUINGAND : oui tout à fait.

Monsieur MAZZINI : je ne sais pas si elle est apte en tant qu'alternante à prendre ce genre de décision.

Monsieur BECT : Monsieur MAZZINI, je pense qu'autour de la table

Monsieur MAZZINI : c'est des gens plus fragile qu'un salarié lambda.

Monsieur BECT : excusez-moi, je vais juste finir ma phrase, je pense qu'autour de la table, il faut qu'on préserve la confidentialité d'un certain nombre d'information qu'on donne et qu'on ne donne pas d'information au cours de ce CSE extraordinaire. De toute manière je pense qu'il n'y a pas à aller si loin dans l'information qu'on donne, on sait de quoi on parle au titre du respect des accords...

Monsieur BENAIGES : une question, si la victime elle ne veut pas du DEA, derrière il ne se passe pas grand-chose alors ? On n'alerte pas le CHSCT ? On n'alerte personne ?

Monsieur GUINGAND : encore une fois ça reste en confidentialité.

Monsieur MAZZINI : ça été tellement confidentiel que vous êtes passé à côté des autres victimes en octobre, et vous êtes aussi à côté de ce qui s'est passé pendant huit mois. Tellement confidentiel, à un moment donné il y a tout un processus à suivre, vous n'avez rien suivi, vous vous êtes arrêté là. Soi-disant que c'est un cas unique, mais vous ne pouviez pas le savoir vous n'avez pas mené d'enquête. Il y a un manquement quand même et c'est un cas de harcèlement, on n'est pas au courant de ce qui s'est dit dans les SMS ou sur les réseaux.

Monsieur GUINGAND : le premier cas encore une fois ce n'était pas un cas de harcèlement. Cela n'a pas été défini comme tel. On a défini des cas de harcèlement effectivement sur ce qui s'est passé et sur les faits qui nous ont été remontés au mois de juin, cela n'a pas été le cas, cela n'a pas été défini comme tel sur ce qui nous est remonté au mois d'octobre.

Monsieur BENAIGES : cela a été défini comme quoi ?

Monsieur ROUSSEL : vous dites quand même qu'il y a eu un traitement, vous avez bien défini quelque chose ?

Monsieur GUINGAND : on a fait quelque chose, on a amorcé une sanction et un traitement disciplinaire en fonction de la nature des faits qui sont remontés dans les enquêtes et les interrogatoires et de l'écoute des victimes, qu'on définit la gravité.

Monsieur ROUSSEL : j'ai une question simple à vous poser, comment vous expliquez qu'en octobre, on n'a pas réussi à déterminer ce qui c'était passé en mars, mais on y arrive le 23 juin. Le 23 juin, qu'est-ce qui est différent du 12 octobre, là il y a quelque chose qui fait qu'on parle du mois de mars 2020, alors que le 12 octobre, on passe à côté. Pourquoi ?

Monsieur GUINGAND : on n'est pas forcément sur la même nature des faits.

Monsieur BECT : je vais quand même répondre à votre question Monsieur ROUSSEL. Je n'ai pas de réponse avec certitude, néanmoins j'ai une conviction, je crois que le fait du 23 juin il y a trois jeunes femmes qui libèrent la parole pour des faits qui se sont passés en juin 2021, mais aussi début 2020, ce qui a conduit sans doute à ce que des jeunes femmes qui n'avaient pas osé signaler certains agissements début 2020 le fassent.

Monsieur MAZZINI : c'est toujours comme cela que cela se passe, et c'est pour ça que la formation de la personne qui est en charge du harcèlement sexuel va dans ce sens-là à mon avis, et c'est pour ça qu'en octobre, on passe à côté.

Monsieur BECT : ce que vous dit Thomas GUINGAND, c'est que l'analyse des faits d'octobre par rapport aux échanges qui ont eu lieu, n'étaient pas identifiés comme du harcèlement. Après que votre posture, c'est de dire « on aurait pu faire autrement », bien entendu qu'avec le recul on peut se dire « on aurait pu faire autrement ».

Monsieur THUILLIER : et toutes ces victimes, ces jeunes femmes, elles ne se sont pas plaintes auprès de leurs écoles ?

Monsieur BECT : il n'y a eu aucun signalement qui est remonté par rapport aux plaintes. On a échangé avec les écoles.

Monsieur GUINGAND : et on a fait le nécessaire pour changer le tutorat.

Madame GARDES : les gens qui mènent les enquêtes dont vous avez parlé, font partie du RH ? Quel profil ont-ils ?

Monsieur GUINGAND : ce sont des salariés du groupe Ressources Humaines qui ont statut de référent, formés pour mener ces enquêtes.

Madame GARDES : est-ce que dans ces enquêtes, parce qu'il y a des gens de la protection physique aussi que ce soit dans le groupe ou sur le site, est-ce qu'ils n'ont pas mission de protection des personnes ?

Monsieur GUINGAND : je ne comprends pas tellement la question.

Monsieur BECT : non Nathalie, les gens de la protection physique du groupe n'ont pas de mission de protection des personnes, ils ont une mission de protection des intérêts. Ils ne sont pas formés pour protéger, pour intervenir. Après quand les faits ont été avérés, la séparation physique a été mise en place sur la chaîne du travail, permettant de s'assurer qu'il n'y a plus de contact entre la victime et les différents protagonistes.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : du coup tout à l'heure vous n'avez pas répondu. Monsieur BECT a répondu à la deuxième question, et la première question je vais vous la reformuler. Quand ont-été avertis les référents harcèlement du groupe ? Ont-ils été avertis de ce qui se passait ici sur Malvésii lors du premier signalement ? Toute à l'heure, je vous ai posé la question si vous aviez fait appel aux référents harcèlements le 12 octobre suite au premier signalement ?

Monsieur GUINGAND : oui j'ai répondu pour octobre comme pour le mois de juin. On a averti les référents harcèlement aussi bien au niveau de TRICASTIN que du groupe.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : vous avez jugé à cette époque que les faits été suffisamment importants et significatifs pour en informer quand même les référents du groupe.

Monsieur GUINGAND : à partir du moment où une salariée vient avec des faits, on n'a pas à les qualifier.

Monsieur ROUSSEL : ils s'appellent bien référents harcèlement, quand on parle des référents ?

Monsieur GUINGAND : on vient nous saisir avec des faits qu'on peut présumer de harcèlement, après il faut les qualifier ces faits, et ce n'est pas au moment où l'on recueille les faits qu'on les qualifie, c'est après l'enquête et après écoute qu'on les qualifie.

Monsieur BECT : on vous dit que la qualification des faits a toujours été réalisée avec les autres référents au niveau du groupe, au niveau de la société pour ne pas qu'il y est cette qualification, le but étant que cette qualification ne dépende pas d'une seule personne et qu'elle soit confrontée à d'autres, pour être qualifié à un autre niveau.

Monsieur BENAIGES : et le fait de qualifier un fait ça reste secret ça ?

Monsieur GUINGAND : comme je vous le disais, oui en la matière ça reste confidentiel complètement. Après derrière cela veut dire quoi ? Cela veut dire qu'on met sur la place publique les faits qui sont remontés par une victime qui veut garder l'anonymat, qui ne souhaite pas forcément utiliser le DEA, qui souhaite garder des choses confidentielles. On ne peut pas mettre ça sur la place publique, oui ça reste confidentiel.

Madame LAUQUE : pour que cela soit confidentiel et qu'on ne sache qui sait. On fait partie des élus ou des représentants, je pense qu'on a cette obligation de confidentialité. Donc, on représente l'ensemble de la société, mais on a signé quand même une obligation de confidentialité. Qu'on ne sache pas quelle est la personne parce qu'il y a de l'anonymat par les faits, c'est une chose, mais qu'on ne soit pas du tout tenu au courant s'en est une autre.

Monsieur GUINGAND : je pense qu'on a une instance qui a lieu cet après-midi, je pense que tout le monde autour de la table, et à mon avis et à mon sens, c'est une instance au sein de laquelle on discutera de ces sujets-là.

Madame LAUQUE : donc il y a des instances pour ça ?

Monsieur BENAIGES : oui, mais si elles ne sont pas activées...

Monsieur BOURDON : il faut quand même rappeler que l'instance qui est appelée cet après-midi, elle a été appelé par des élus, ce n'est pas vous Monsieur GUINGAND qui nous avez convoqués, et je pense que cela aurait bien que vous l'activiez au mois d'octobre ou après pour nous prévenir, puisque le DEA, c'est la confidentialité puisqu'on n'a pas le droit de citer de nom. Là-dessus il n'y a pas de soucis. Mais nous alerter pour qu'on puisse nous être vigilants, pas mener une enquête être vigilants, mais être sur nos gardes. C'est un peu facile de dire que les personnes ne veulent pas qu'on en parle, on n'en parle pas, mais sur un cas comme cela je pense qu'on aurait pu activer quand même la cellule, qu'on soit sur nos gardes et qu'on soit plus sensible à ce genre de signalement.

Monsieur BECT : je suis assez d'accord avec vous Monsieur BOURDON, je pense qu'on peut prendre l'engagement à travers le dispositif DEA de signaler l'ensemble des comportements inappropriés qui se produisent sur le site et pas uniquement les comportements comme ceux-là.

Monsieur BOURDON : c'est l'utilité du DEA, c'est sa mission. Je pense qu'il ne faut pas se priver de cet outil parce que si on ne l'active pas, qu'on ne le fait pas fonctionner, c'est un beau truc dans nos chartes AREVA, c'est une belle vitrine mais si on ne la fait pas fonctionner elle ne sert pas à grand-chose, et surtout si on l'utilise et qu'on ne met pas d'actions derrière c'est pareil ça nous fait perdre du temps.

Monsieur GRANIER : par contre, attention, si on l'active pour tout, si on prend des sanctions pour tout, c'est complexe à gérer.

Monsieur BOURDON : ce n'est pas pour prendre des sanctions Christophe, le DEA c'est juste s'il y a des soucis.

Monsieur GRANIER : il est anonyme le DEA.

Madame GOURC : au moment du 12 octobre, où il a été activé, donc vous avez fait appel aux différents référents harcèlement du groupe et du site, qu'est-ce qu'il en est ressorti de l'enquête ? Si j'ai bien compris vos dires c'est qu'il en est ressorti que ce n'était pas du harcèlement, cela n'a pas été considéré comme harcèlement.

Monsieur GUINGAND : cela n'a pas été caractérisé comme des faits de harcèlement.

Monsieur MAZZINI : on est quand même en 2021, il y a des jeunes femmes qui sont assez courageuses pour faire un signalement, et on passe complètement à côté. Je ne sais pas ce qu'a donné votre enquête, il y a du harcèlement avant, il y a du harcèlement pendant octobre et du harcèlement après. Et vous n'avez vraiment pas de chance parce qu'il y a quelqu'un qui a assez de courage pour prévenir sa hiérarchie, et vous vous dites « non il ne s'est rien passé ou quasiment rien ».

Monsieur GUIGAND : moi je vous dis au contraire, on a de la chance d'avoir des femmes qui sont courageuses.

Monsieur MAZZINI : en octobre, ça ne sert à rien ce qu'elle a fait. Elle prend son courage à deux mains et elle rentre à la maison avec. Il ne s'est rien passé, ça a continué derrière.

Monsieur GUINGAND : moi je ne parle pas des faits qui se passent sans les connaître, au mois d'octobre on a fait avec les faits qui nous sont remontés. La référente et moi, on n'a pas traité sur des faits remontés en juin 2021.

Monsieur BECT : aujourd'hui on a ce CSE extra pour vous expliquer les faits qui se sont produits. Il est bien évident qu'à un moment donné, il faudra qu'on voit aussi par rapport à cette situation, qu'est-ce qu'on en retire pour qu'elle ne se reproduise pas, qu'est-ce qu'on aurait peut-être pu faire différemment.

Monsieur ROUSSEL : on est bien d'accord sur cette question.

Monsieur BECT : sauf qu'aujourd'hui, vous voyez on a mené une enquête et force est de constater que l'enquête que l'on a menée, et à chaque fois comme on vous le dit, les référents harcèlement groupe, société, TRICASTIN, Malvésis étaient dans la boucle, il n'empêche que les faits qui nous ont été amenés cette semaine, montre qu'il y avait encore des personnes potentiellement qu'on n'a pas identifiées. Or, on a bien fait une enquête poussée de recherches en identification, en interview et force est de constater qu'il y a oui encore peut-être potentiellement d'autres personnes, en tout cas que l'enquête n'est pas finie. A ce stade, à partir du moment où on relance une enquête, ça veut dire que l'enquête précédente on a identifié un certain nombre de choses, elle a permis de prendre des mesures, il y a peut-être d'autres choses potentiellement, je parle avec des précautions, parce que cette enquête vient juste d'être lancée, je n'ai pas les conclusions et elle ne concerne pas le site de Malvésis, mais potentiellement il y a des choses qui vont peut-être ou pas survenir, et il y aura à la fin de l'enquête, des questions à se poser sur quel est le niveau de recherche d'enquête qu'il faut mener dès le premier fait signalé.

Monsieur MAZZINI : tout à fait, on est bien d'accord que cela fait bien longtemps qu'on sait que sur du harcèlement moral ou sexuel il ne faut pas attendre que les victimes elles se déclarent, surtout si on a déjà eu un signalement.

Monsieur BECT : vous avez raison, on partage le sujet que Thomas GUINGAND vous explique, c'est qu'au mois d'octobre cela n'a pas été qualifié de harcèlement.

Monsieur BENAIGES : cela n'a pas été qualifié de harcèlement, mais si déjà il y avait eu l'instance ou quelque chose, cela aurait pu nous mettre la puce à l'oreille. Parce qu'aujourd'hui, on s'aperçoit qu'il y a cinq victimes en deux ou trois ans peut-être, cinq victimes connues, on parle bien de victimes connues sur le site de Malvési, qui est un petit site, honnêtement moi dans ma tête je me dis qu'est-ce qui s'est passé ?

Monsieur MORGAN DE RIVERY : Monsieur BECT vous avez dit que de nouveaux faits ont été portés à votre connaissance et qu'une enquête démarrée sur la base de nouveaux faits. Sauf que nous, on ne peut pas tout à fait vous laisser dire ça, puisque durant nos échanges qu'on a eus dès le mois de juillet, on vous a clairement exprimé le fait que nous on avait des informations comme quoi des faits similaires ce seraient produits sur Tricastin. On ne vous a pas apporté des témoignages clé en main, avec des noms de salariés mais pourquoi aujourd'hui le comité est enfin informé de ce qui se passe sur Malvési ? C'est parce qu'en début de semaine des salariées du service concerné découvrent avec stupeur pour certaines que le protagoniste revient dans l'enceinte de l'établissement à partir de jeudi et qu'il a fallu enclencher la machine par des tracts et ensuite que vous convoquiez un RMU en urgence pour qu'enfin, je pense, l'ensemble de l'usine, parce que déjà les ¾ de l'usine était au courant et que l'ensemble des salariés découvrent ce qui s'est passé durant deux ans sur ce site. Et nous sommes là, aujourd'hui, autour d'une table et vous réunissait le comité, vous nous dites qu'on lance une enquête sur la base de nouveaux faits, ces nouveaux faits on vous les avait communiqués dès le mois de juillet.

Monsieur BECT : Monsieur MORGAN DE RIVERY on s'est vu le 5 juillet dans mon bureau à midi. Vous nous avez dit que vous aviez entendu parler de choses sur TRICASTIN et comme je vous ai répondu quand on s'est vu cette semaine, je vous ai dit qu'on avait sollicité la direction de TRICASTIN pour demander si des faits similaires s'étaient produits et qu'on avait eu une réponse négative.

Monsieur BENAIGES : c'est Madame VIGIER qui a mené l'enquête ?

Monsieur BECT : vous avez amené personnellement des compléments d'informations avec des précisions qui ne visaient pas des salariés du TRICASTIN, mais des entreprises extérieures, et, suite à cette précision que vous avez amenée nous avons relancé une enquête, donc à chaque fois que nous avons des informations, on fait une enquête.

Monsieur BENAIGES : autrement dit si aujourd'hui on ne vous amène pas d'informations, il ne se passe rien.

Monsieur BECT : non, je vous ai dit qu'on a fait une enquête, on a vérifié que les référents harcèlement du groupe, de la société du TRICASTIN étaient dans la boucle et que personne n'avait jamais entendu parler de faits similaires concernant ce salarié.

Monsieur ROUSSEL : vous savez Monsieur BECT, vous avez la chance qu'aucune n'est portée plainte à l'extérieur parce que là, on parlerait d'une vraie enquête.

Monsieur BECT : je ne sais pas si c'est une chance ou pas, je vous laisse juge Gaël. Je ne veux pas porter de jugement de savoir si c'est une chance ou pas de chance, c'est un fait pour moi à l'instant T, en tout cas à ma connaissance.

Madame GARDES : je voudrais savoir qu'en est-il à l'heure actuelle et à ce jour de la santé des victimes ?

Monsieur GUINGAND : moi je ne suis pas juge de la santé des victimes, je ne suis pas médecin ce que je peux dire c'est qu'on leur a systématiquement proposé de mettre en place le DEA, et donc voilà on a tous les dispositifs du groupe pour les accompagner, que ce soit avec la psychologue, on leur a permis de rencontrer le médecin du travail également pour échanger avec lui, après je ne suis pas juge de l'état de santé des victimes.

Madame GARDES : actuellement elles continuent à être soit en alternance, soit à travailler, toutes les personnes, les cinq personnes sur le site ?

Monsieur BECT : non.

Monsieur GUINGAND : pas la totalité, non pas toutes.

Madame GARDES : je pense en particulier à celle ou apparemment les messages étaient plus suggestifs, même si je ne sais pas.

Monsieur BECT : celle pour laquelle les messages ont été plus suggestifs est toujours une salariée de l'entreprise.

Madame GARDES : d'accord.

Monsieur BECT : est-ce que vous avez d'autres questions ?

Madame GARDES : oui, toute à l'heure donc vous avez dit effectivement qu'il fallait se poser la question pour que ce genre de situation ne se reproduise pas et réfléchir de quelle façon et comment est-ce que nous aurons un retour de comment cela va se mettre en place ?

Monsieur BECT : avant d'avoir la responsabilité d'employeur, on est avant tout des êtres humains qui avons chacun une histoire personnelle, ce que je voulais dire par là Nathalie, c'est bien évident qu'il faudra qu'on s'interroge. Est-ce que le classement des faits du mois d'octobre ont été justes ou pas justes, équivoques, est-ce qu'on a suffisamment questionné, moi en tant que directeur d'usine je m'interroge, je n'ai pas toutes les réponses aujourd'hui, je suis entièrement d'accord avec la proposition de Willy BOURDON de signaler tout comportement inapproprié quel qu'il soit parce que ça permet de prendre du recul et peut-être que c'est une bonne pratique qu'il faut généraliser et bien entendu si on décidait d'appliquer ce type de fonctionnement, je ne parle pas uniquement que de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral, je suis beaucoup plus large, je parle de toutes situations qui perturbent le vivre ensemble sur l'usine, et oui il faut qu'on prenne des décisions complémentaires je souhaite qu'on est cette réflexion pour aller plus loin que ce qui est prévu dans les accords.

Monsieur BENAIGES : une question à propos du vivre ensemble justement, de toute cette affaire, je reviens dans le passé encore une fois tellement ça me pèse, en 2013 il y a eu des cas à peu près similaire une équipe a été sanctionnée injustement, parce qu'après s'est passé par la justice et ils ont été blanchis tous, mais il n'y a jamais eu d'excuses pour ces gens-là.

Monsieur SAUVAN : de Madame VIGIER.

Monsieur BENAIGES : de Madame VIGIER et des directions. Est-ce qu'aujourd'hui vous comptez réparer cet affront, avoir une communication pour ces gens-là ? Qui eux par contre ont eu une enquête juridique et s'en sont sortis blanchis.

Monsieur BECT : c'est aussi

Monsieur BENAIGES : et là il n'y a pas eu d'anonymat, il n'y a rien eu, une boucherie.

Monsieur BECT : s'il vous plaît laissez-moi répondre. J'avais, en tout cas, une certaine conscience du fait que 2013 avait laissé des traces et comme nous avons toujours dit en instance et ce qui est prévu, je dois assumer tout ce qui a été fait par mes prédécesseurs au cours des soixante dernières années sur le site. Je ne me plains pas, c'est mon rôle, je suis là pour ça. L'évènement qui s'est produit et qui nous a été signalé et les réactions associées, ont fait prendre conscience qu'il y avait sans doute une action à mener vis-à-vis de 2013, je ne sais pas laquelle, j'ai des propositions à faire, mais je crois effectivement que c'est l'occasion peut-être de revenir sur cette situation-là.

Monsieur THUILLIER : j'ai une question, au-delà des victimes, pour l'ensemble du personnel qui va avoir à retravailler avec cette personne là, vous ne pensez pas que cela va être un peu compliqué ?

Monsieur BECT : aujourd'hui, le travail se fera à distance dans un premier temps, sur une période qui n'est pas déterminée, à partir du moment où il y a une enquête complémentaire qui est ouverte.

Monsieur THULLIER : d'autant que là, il n'y a pas de doute, c'est des faits avérés. C'est compliqué pour avoir des relations normales avec cette personne pour l'ensemble du personnel je pense.

Monsieur BECT : donc on gèrera au cas par cas Christophe. Bien sûr que cela va être compliqué pour certaines personnes.

Monsieur THULLIER : et pour lui aussi.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : comme on vous l'a exprimé à plusieurs reprises, ce monsieur n'est plus le bienvenu à l'intérieur de cette usine, les faits sont avérés. Avez-vous besoin d'une quatrième enquête pour prendre vos responsabilités ?

Monsieur BECT : j'ai bien entendu votre position Monsieur MORGAN DE RIVERY, je vous rappelle juste que le pouvoir disciplinaire nous revient et ne vous revient pas.

Monsieur ROUSSEL : par contre, vous avez la responsabilité de la santé mentale et physique des salariés Monsieur BECT.

Monsieur BECT : tout à fait.

Madame GOURC : quand vous parlez qu'il y a une nouvelle enquête qui a été ouverte là, pas sur le site de Malvési, donc on suppose que c'est sur TRICASTIN, est-ce que vous allez élargir l'enquête sur Malvési pour voir s'il y a eu d'autres femmes qui ont été impactées, parce que là on dénombre 5 victimes, on peut s'imaginer on a dit qu'on était un petit site mais pas si petit que ça.

Monsieur BENAIGES : 5 victimes connues.

Madame GOURC : donc voilà, est-ce qu'on va parallèlement ouvrir une enquête sur notre site à nous ?

Monsieur BECT : on ne va pas rouvrir une enquête sur notre site à nous. Il y a à considérer tout nouveau signalement de même nature qui aurait pu survenir sur notre site à nous, tout à fait.

Monsieur BENAIGES : sachant quand même que ce monsieur a eu un mode opératoire via les réseaux sociaux et tout ça, on s'aperçoit que ce n'est pas juste un lien de subordination, du moment qu'il a accès à internet, donc comment gérer ça ?

Madame FELTRIN-POUGET : moi j'ai une question, l'enquête elle va s'arrêter à TRICASTIN ?

Monsieur BECT : pardon.

Madame FELTRIN-POUGET : est-ce que l'enquête va s'arrêter ? On a eu l'enquête sur Malvési, il y a une enquête sur TRICASTIN, est-ce que ça va s'arrêter à TRICASTIN ?

Monsieur BECT : c'est-à-dire je ne comprends pas votre question.

Madame FELTRIN-POUGET : c'est-à-dire est-ce que la personne est passée par d'autres sites avant TRICASTIN ?

Monsieur BECT : oui effectivement il y a une action en cours qui va aussi dépendre des faits supposés du TRICASTIN, mais il y a aussi des informations qui ont été donné à d'autres sites.

Madame FELTRIN-POUGET : ok.

Monsieur ROUSSEL : lui avez-vous proposé des soins ?

Monsieur BECT : ok, je vous propose de clôturer la séance.

Monsieur MORGAN DE RIVERY : S'il n'y a plus d'autres questions oui.

Monsieur BECT : Bonne journée

Approuvé le 19 octobre 2021 à l'unanimité
Vincent Morgan de Rivery



