



DIRECCTE - INSPECTION DU TRAVAIL
Mme [REDACTED]
210 quai de Jemmapes
75010 PARIS

Paris, le 13/07/2011

Lettre RAR

Objet : votre courrier en date du 6 juillet 2011

Madame,

Je viens de prendre connaissance de votre courrier, dont les termes ne manquent pas de me surprendre. En outre, vous faites référence à un document dont vous ne m'avez pas adressé la copie.

Néanmoins, par recoupement avec la date du 29 avril 2011 que vous mentionnez et les quelques extraits reproduits dans votre courrier, je pense qu'il s'agit d'un document de travail, strictement personnel et confidentiel, qui se trouve être classé dans les documents Ressources Humaines sur le serveur, dont l'accès est limité aux collaborateurs du service ressources humaines, moi-même et [REDACTED].

Je n'ai pas fait, pour ma part, de photocopies de ces documents, et j'estime donc que l'on s'est procuré ce document illégalement.

En toute hypothèse, ces notes confidentielles ne sont que la synthèse des entretiens que j'ai eus avec certains des directeurs de l'association, et les notes que j'ai pu trouver dans le serveur, afin de faire un premier point sur les collaborateurs de l'association que je ne connaissais pas.

En effet, je n'ai rejoint l'association que le 11 avril 2011 et je n'avais aucun autre moyen, à l'époque (en l'absence de DAF et DG) de connaître la situation des salariés, alors que je devais prendre en charge les contentieux en cours et aider la Direction dans le cadre de la négociation visant à une meilleure égalité des salaires.

228, rue du Faubourg Saint-Martin
75010 Paris-France
Tél. : + 33 (0)1 53 26 45 55
Fax : + 33 (0)1 53 26 45 75
e-mail : sidaction@sidaction.org
www.sidaction.org

Le document auquel vous faites référence ne représentait qu'un résumé de la situation des salariés pour ma connaissance personnelle, et n'a été communiqué à personne. Le travail sur les inégalités salariales, qui a commencé bien avant mon arrivée, n'a reposé que sur l'avis qui a été rendu dans le cadre de la commission transitoire de régulation (à laquelle je ne participais pas), visant à réduire les inégalités salariales au sein de Sidaction, lors de la réunion du 19 mai 2011.

L'ensemble des propositions émises par chacun des directeurs a été communiqué aux membres de la commission transitoire de régulation, à laquelle appartenait [REDACTED], dans la perspective de la réunion du 19 mai 2011.

Ainsi, à titre d'exemple, pour deux des cas que vous visez expressément :

- ⇒ [REDACTED] je n'avais aucun élément en ma possession afin de prendre une position quelconque sur son salaire, la preuve étant qu'en définitive, la proposition de [REDACTED] a été une augmentation du salaire de [REDACTED] mensuels à [REDACTED] euros bruts mensuels. En fin de compte, son salaire a été augmenté à hauteur de [REDACTED] euros bruts mensuels.
- ⇒ [REDACTED] : son salaire a été augmenté de [REDACTED] euros, à [REDACTED] euros

En ce qui concerne les mentions au refus de témoignage sur le dossier de [REDACTED] comme je l'indique plus haut, les entretiens menés étaient également l'occasion de faire un point plus large sur les dossiers, et j'ai en charge le suivi du dossier contentieux qui opposera [REDACTED], [REDACTED] sans lien donc avec la question des salaires.

Si de mon côté je prenais note qu'aucune proposition d'augmentation pour trois des salariés que vous citez, n'était faite, c'était uniquement en raison d'une appréciation que j'ai pu faire par rapport à ma connaissance des salaires pratiqués habituellement sur le secteur associatif.

Enfin, s'agissant des autres commentaires auxquels vous faites référence, je suis étonné du procès de mauvaise intention qu'il m'est fait. Il ne s'agit en effet que d'informations personnelles et confidentielles, que les services ressources humaines sont seuls habilités à détenir, et qui permettent une gestion du personnel tenant compte de la situation personnelle de chaque salarié dans l'entreprise. Ces informations n'avaient évidemment aucun lien avec les propositions d'augmentations de salaires et elles n'étaient, en principe, accessibles à aucun salarié en dehors du service du personnel. La violation de cette confidentialité est très grave pour les salariés concernés et pour l'association.

Pour conclure, je vous précise qu'en ma qualité de Responsable Ressources Humaines, je ne suis pas membre du comité de direction, et que je suis en appui technique de la Direction générale, qui est seule décisionnaire en matière d'augmentation, à qui appartient cette décision que j'ai partagée lors de la réunion du 19 mai 2011, de conserver le principe de régulation collective afin justement de ne pas créer de discrimination salariale à l'encontre des collaborateurs.

Dans cet appui fait à la Direction Générale, ma volonté est de travailler en équité, d'éviter les conflits, et de contribuer à la qualité du climat social, tant dans les relations collectives avec les représentants du personnel, que dans les relations interpersonnelles. C'est ce que j'ai affirmé, aux côtés du représentant de la Direction Générale, à chacune des réunions avec les instances représentatives du personnel.

Je n'ai pas eu d'autres objectifs que de travailler, dans le cadre des travaux de cette commission transitoire de régulation, en collaboration avec la Direction générale, en tenant compte d'éléments objectifs et vérifiables.

Je suis tout à fait ouvert à vous rencontrer, en présence de Mr [REDACTED], Trésorier de l'association, à l'occasion d'une de vos permanences.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

[REDACTED]
RESPONSABLE
RESSOURCES HUMAINES

[Signature]