

## EDF: un autre agent accuse l'entreprise de discrimination en raison de ses origines

PAR LOUISE FESSARD  
ARTICLE PUBLIÉ LE MERCREDI 18 DÉCEMBRE 2019

Technicien à la centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine, Kalidou Diao a attaqué son employeur EDF pour harcèlement moral et discrimination en raison de son origine. Débouté aux prud'hommes, il a fait appel.

Technicien d'exploitation à la centrale nucléaire de Nogent-sur-Seine (Aube) depuis 2007, Kalidou Diao, 43 ans, a tenté en vain à plusieurs reprises de devenir opérateur. Il attribue cet échec à un manque de soutien de l'entreprise, en raison de son origine sénégalaise.

« Certains de mes collègues, qui ont le même parcours que moi, gagnent plus que moi », assure-t-il. Le salarié met en parallèle ce déroulé de carrière, freiné selon lui, avec plusieurs attestations de ses collègues relatant des propos racistes tenus par des salariés entre 2010 et 2017.

Le 3 septembre 2019, le conseil des prud'hommes de Paris l'a débouté de toutes ses demandes en estimant qu'il n'apportait « aucun élément de preuve permettant de justifier d'un quelconque harcèlement moral ou d'une discrimination ». Mais comment le prouver sans avoir accès aux relevés de carrière de ses collègues ainsi qu'à leurs fiches de paye qu'EDF refuse de lui communiquer ? Contactée, EDF nous a répondu, via son service presse, ne pas souhaiter s'exprimer sur une affaire en cours devant la justice. Dans son mémoire que nous avons pu consulter, le groupe dément de « graves accusations » qui « visent à présenter » EDF « comme une entreprise raciste ».

La cour d'appel de Paris a récemment condamné EDF, le 5 décembre, pour discrimination envers un ex-salarié musulman qui avait découvert, dans son casier à l'ex-centrale de Porcheville, son livret de prières brûlé et marqué « FN 2017 ». Il avait lui aussi été débouté en première instance.

En l'occurrence, deux collègues de Kalidou Diao attestent de comportements ou de propos racistes tenus au sein de la centrale, le visant ou non, sans réaction

de la hiérarchie. À l'été 2010, c'est un jeune collègue technicien qui lui lance en salle de commandes : « Si tu veux devenir opérateur, il va falloir que tu travailles comme un nègre. » La scène est confirmée par un autre salarié, qui écrit même avoir alerté ses chefs de service. Ces derniers auraient minimisé les faits, lui répondant qu'il s'agissait d'une simple « expression française ». Sans y voir de connotation raciste à l'égard d'un salarié noir.

Puis en mai 2015, Kalidou Diao dit avoir été volontairement éclaboussé par un autre collègue dans la cuisine avec de la sauce de sauté de porc en lui disant : « C'est bon le cochon. » Là encore, la scène est attestée par un salarié qui a trouvé cette « attitude inadmissible », Kalidou Diao étant musulman.

En juin 2017, après un débriefing en salle de commandes, un agent dit avoir entendu ses collègues de plaindre de Kalidou Diao qui « se fait passer pour une victime » et l'un d'eux affirmer : « Si on est racistes comme il le dit, je vais lui montrer ma carte du FN. » Puis quelques jours plus tard, le même salarié insiste en présence de sa chef d'exploitation : « De toute façon, je suis de la race supérieure de la race aryenne, heureusement que Kalidou n'est pas là pour entendre cela. » Choqué par ces propos, le salarié qui en atteste indique à sa direction le 20 juillet 2017 avoir alerté sa cheffe d'exploitation et la médecine du travail et demandé à changer d'équipe, sans réaction. Au contraire, il affirme avoir ensuite fait l'objet d'un « isolement forcé de (son) équipe suite à cette remontée hiérarchique ».

Un autre agent relate également des propos racistes et antisémites tenus en salle de commandement par le même salarié au moment de l'arrivée de milliers de Syriens en Europe. D'après lui, son collègue aurait déclaré « Si les Syriens veulent tout gratuit en Allemagne, [...] ils n'ont qu'à dire qu'ils sont Juifs comme ça ils auront tout gratuit... Le transport gratuit et la douche gratuite. » Choqué par cette référence à la Shoah, il dit avoir relaté les faits à un responsable, qui n'aurait pas réagi, ainsi qu'à son médecin du travail.

Enfin, le 20 octobre, en salle de commandes, un troisième salarié atteste qu'un opérateur a levé la main sur Kalidou Diao en le menaçant : « *Si tu étais mon fils, il y aurait longtemps que je t'aurais baffé.* » C'est la goutte d'eau de trop pour Kalidou Diao qui, après s'être rendu aux urgences à la fin de son service, est arrêté dès le lendemain. Il n'a pu reprendre le travail en mi-temps thérapeutique qu'en juin 2019, après un an et demi d'arrêt maladie. Malgré sa demande et le fait que l'incident ait eu lieu sur le lieu de travail, EDF n'a jamais déclaré cet arrêt comme accident du travail.

Selon le décompte réalisé par son avocate Maude Beckers, seuls 6 des 223 agents de la centrale nucléaire Nogent-sur-Seine ont un patronyme d'origine étrangère, dont deux seulement d'Afrique noire, un élément qui, ajouté à d'autres, laisse « *présumer une discrimination* ».

Le groupe écarte ces propos de façon assez légère, les qualifiant de « *propos imaginaires* » rapportés par « *uniquement* » deux salariés, dont un « *nourrissant une amertume certaine à l'égard d'EDF* » depuis son licenciement. Le groupe estime ainsi que les propos sur le fait de devoir travailler « *comme un nègre* » pour devenir opérateur sont « *invérifiables* », et que l'épisode du sauté de porc est « *imaginaire* ».

Seuls ceux portant sur la « *race supérieure* » sont reconnus par EDF, qui n'avait pas vraiment le choix : le salarié en question n'a pas nié avoir tenu ses propos, de plus confirmés par une responsable présente. Mais le groupe explique qu'il s'agissait d'une « *plaisanterie, certes de mauvais goût* » entre deux salariés. Et que l'auteur a été rappelé à l'ordre par sa hiérarchie par une admonestation verbale. Quant à l'incident du 20 octobre 2017, EDF reconnaît un « *comportement excessif* » de l'opérateur, qui a été là encore « *recadré immédiatement* », mais l'excuse presque en soulignant qu'il a été « *largement provoqué par l'attitude insolente* » du technicien.

Bref, pour EDF, il s'agit d'une « *stratégie du demandeur, consistant à monter en épingle de manière artificielle des éléments parfaitement anecdotiques* ». À l'occasion des élections du personnel en novembre, des « *graffitis distinctifs de discrimination raciale* »

ont pourtant été découverts sur « *plusieurs photos de salariés, situées sur les affiches des panneaux dédiés aux organisations syndicales* » selon un courriel du directeur de la centrale en date du 4 novembre. Il s'agissait de cibles placées sur la tête de personnes maghrébines et noires, nous ont décrit des délégués syndicaux, qui ont immédiatement signalé les faits à la direction.

Un acte exceptionnel qui ne dénote en rien d'un climat raciste à en croire le secrétaire général CGT Jérôme Malette. « *Ça fait dix ans que je suis là et c'est le seul acte raciste que j'ai vu* », déclare-t-il, en préférant ne pas se prononcer sur la démarche du salarié.

### **Une carrière freinée ?**

Entré dans la centrale comme technicien d'exploitation, Kalidou Diao travaillait en 3x8 heures au sein d'une équipe d'une vingtaine de salariés. Leur rôle était d'effectuer des rondes et d'assurer les manœuvres de production. Une équipe « *restreinte* » « *en vase clos [...] pendant des intervalles de temps significatifs* », décrit EDF dans son mémoire.

Le salarié souhaitait devenir opérateur, c'est-à-dire piloter les réacteurs en salle de commandes. Il avait passé avec succès la formation théorique, ainsi que la première épreuve – une conduite en situation normale – mais avait échoué à deux reprises à la dernière épreuve – conduite en situation perturbée – en juillet 2014 et en février 2017. Lors de cette dernière épreuve, « *les instructeurs simulent des pannes de peu d'ampleur avec faible impact et observent avec l'aide de caméras et de micros les comportements de l'agent* », décrit le mémoire d'EDF.

Kalidou Diao affirme ne pas avoir bénéficié des mêmes conditions que ses collègues durant sa formation. D'une part, car, après sa formation théorique de six mois à la centrale de Paluel, il a été renvoyé en 3x8 sur son poste d'exploitation, alors que ses collègues étaient eux détachés en salle de commandes pour s'exercer sur des simulateurs. D'autre part, car il a dû attendre deux ans pour repasser l'épreuve manquée, contrairement à d'autres collègues qui ont pu la repasser rapidement.

Et enfin, en dix ans, il a changé cinq fois d'équipe. Ce qui *« a engendré une difficulté pour son évolution et pour sa stabilité »*, a témoigné son tuteur, qui écrit n'avoir jamais vu *« en 17 ans »* un agent changer autant de fois d'équipe. Un autre agent, un chef d'équipe déjà cité, écrit avoir d'ailleurs fait remarquer plusieurs fois à sa hiérarchie que ces changements répétitifs pouvaient *« avoir des répercussions néfastes sur sa formation »*.

Depuis sa reprise à mi-temps, le salarié explique avoir été placé *« dans un bureau isolé, un placard qui ne dit pas son nom »*. *« Les collègues me regardent par la vitre quand ils passent, personne ne vient me parler, dit-il. Je pars au travail avec la boule au ventre. »*

Dans son mémoire, EDF soutient au contraire que ces changements d'équipe étaient normaux – certains ayant eu lieu à la demande du salarié – et avoir organisé son temps de travail pour lui permettre de *« repasser son évaluation dans de meilleures dispositions »*. Le groupe insiste sur un problème de comportement du salarié, qui *« refusait de prendre en compte les remarques qui lui étaient faites »* et *« ne se remettait pas en question »*.

Le groupe soutient que le salarié a *« tout au contraire »* bénéficié d'une situation professionnelle *« particulièrement favorable »*, étant rémunéré comme un opérateur – GF10 – alors qu'il n'a pas réussi l'épreuve finale. Selon plusieurs délégués syndicaux, il ne s'agit cependant pas d'un traitement de faveur, puisque, jusqu'en 2015 au moins, tout salarié qui avait été retenu après la sélection pour la formation d'opérateur était automatiquement rémunéré comme tel, avant même d'avoir passé les épreuves finales. *« Dès lors qu'on passe la formation d'opérateur, on devient GF10 et on passe en GF11 si on réussit la dernière épreuve »*, explique un délégué syndical.

*« Face à plusieurs attestations d'actes à connotation raciste visant mon client, qui montrent un contexte généralisé de racisme, face à plusieurs courriers, EDF n'agit pas, comme si ce n'était pas suffisamment grave »*, s'étonne son avocate Maude Beckers. L'avocate souligne également la difficulté en France à

faire reconnaître devant les prud'hommes les affaires de discrimination, qu'elles soient en raison du sexe ou de l'origine.

Pour compenser la difficulté de prouver les discriminations, le droit a pourtant prévu *« un régime probatoire dérogatoire »* (article 1134-1 du code du travail) : il suffit au salarié d'apporter des éléments laissant présumer qu'il y a pu avoir une discrimination. C'est ensuite à l'entreprise de prouver qu'il n'y en a pas eu. Mais dans sa décision, le conseil des prud'hommes de Paris affirme en se fondant sur des adages romains, que *« la preuve incombe à celui qui allègue »*. *« Ils ont fait abstraction des règles d'aménagement de charge de la preuve »*, regrette l'avocate.

Le salarié a effectué seul sa démarche devant les prud'hommes, sans être soutenu par un syndicat. Interrogés, les représentants syndicaux du site restent très prudents.

Baptiste Leroy, secrétaire général de la CFDT chimie-énergie Champagne-Ardenne – syndicat majoritaire sur le site –, ne nie pas l'existence *« probable »* de propos racistes au sein de la centrale où il travaille. *« Nous sommes le reflet de la société, il y a sûrement eu des propos qui n'auraient jamais dû être tenus, mais pas plus qu'ailleurs et jamais de façon décomplexée devant moi, dit-il. À chaque fois, comme pour le sauté de porc où le salarié a plus ou moins reconnu les faits, il y a eu une réaction de la direction. Dans ce cas, avec un rappel à l'ordre. »*

Le représentant syndical précise : *« Pour des personnes issues des minorités, je peux comprendre qu'il ne soit pas facile de trouver sa place. Les CNPE (centres nucléaires de production d'électricité) ont longtemps été des mondes de blancs, de mecs et avec peu de gens issus de la diversité. »*

Il est par contre, selon lui, très difficile de prouver une discrimination dans le cas précis de Kalidou Dia. *« Il a été freiné dans sa carrière, car il n'est pas dans l'emploi d'opérateur où il devrait être, mais il est loin d'être le seul dans son cas, explique-t-il. Opérateur, c'est une formation très exigeante. À une époque, ils ont été chercher des techniciens pour les former, et*

*certains n'ont pas été habilités et n'ont donc jamais été mis en fonction d'opérateur. Ils sont a minima 4 ou 5 dans son cas. »*

**Directeur de la publication** : Edwy Plenel

**Direction éditoriale** : Carine Fouteau et Stéphane Alliès

**Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).**

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, François Vitrani. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart, Société des salariés de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

**Courriel** : contact@mediapart.fr

**Téléphone** : + 33 (0) 1 44 68 99 08

**Télécopie** : + 33 (0) 1 44 68 01 90

**Propriétaire, éditeur, imprimeur** : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.