

J'ayant débuté en 1999 dans le cadre d'une mission intérimaire, opérateur de production secteur montage, mon chef d'unité, appréciant mon travail et avant de proposer mon embauche s'était discrètement renseigné auprès de deux de mes collègues si je n'avais pas d'antécédents de délégué syndical agréé ni d'un statut d'inspecteur de conscience, propos m'ayant été rapportés par ces mêmes collègues.

Un rapide aparté entre nous deux dissipant ce malentendu, préalablement entretenu par mon impossibilité dans mon implication professionnelle, qualité relevée maintes fois par la suite, je lui fis alors part de ma reconnaissance de travailleur handicapé (consecrative à un accident de voiture, avec I.P.P.) susceptible, selon les dispositions légales, de favoriser mon recrutement, en plus d'une motivation personnelle pour le secteur industriel, jusqu'à lors inconnu. Celui-ci m'engageait cordialement de ne pas la mentionner.

Je tus donc ce fait lors de la visite médicale d'embauche, en 2001, mais des restrictions auditives, après examens complémentaires demandés par Renault confirmant une surdité partielle de l'oreille gauche résultant de lésions infantiles, furent prescrites, aucun rapport avec la reconnaissance COTORÉP.

Nouvelle recrue, un autre chef d'unité m'indiquait, fermement lui, de ne pas m'adresser aux délégués.

Intérim opérateur en 2003 dans un secteur usinage, mon nouveau chef d'unité s'enquirit de mon aptitude médicale dès mon retour de la visite annuelle, lui faisant alors état des restrictions initialement prescrites, E.P.I. obligatoires au dessus de 85 db, la dangerosité sonore de l'atelier étant réglementairement signalée. Et une nouvelle fois, l'aïeux m'engageait de m'adresser à lui plutôt qu'au délégué présent dans l'atelier lors d'un quelconque besoin, décidément!