



SUD RENAULT

GUYANCOURT – AUBEVOYE

1, av du Golf - 78084 GUYANCOURT Cedex

API : FR TCR LOG 0 23

TCR : ☎ 01 76 83 22 93 📠 06 82 55 83 16 📠 01 76 89 12 36

CTA : ☎ 01 76 87 63 09 📠 06 04 18 63 89 📠 01 76 89 02 85

sud.guyancourt@renault.com www.sudrenault.org

sud.aubevoye@renault.com sud.tcr@orange.fr

Union
syndicale
**Solidaires
Industrie**

Tract N°33 Décembre 2016

La performance ne leur suffit plus, cherchent-ils la terreur ?

Le mercredi 23 novembre, un salarié est décédé à la suite d'un « *entretien en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement* ».

Pris d'un malaise durant cet entretien et avant d'être évacué vers l'hôpital, il a ressenti le stress monter suite à de fausses accusations.

Il avait travaillé pour l'ingénierie dans l'usine de Tanger jusqu'à l'été dernier, tous les collègues marocains qui l'ont côtoyé pendant sa mission sont anéantis.

Les salariés du Technocentre sont également sous le choc.

A RENAULT Maroc, son décès a été officiellement annoncé lors d'un amphi management dès le jeudi matin. L'usine s'est ensuite arrêtée pour respecter une minute de silence vendredi 25 novembre.

Ici, il aura fallu plus d'une semaine pour que la direction brise le silence et s'adresse aux salariés.

Il est fort prévisible que sans le communiqué de presse de l'organisation qui accompagnait le salarié à son entretien disciplinaire, et sans le bruit médiatique qui s'en est suivi, l'affaire aurait été soigneusement étouffée.

La violence avant le silence

La violence de l'évènement renvoie à celle des propos du directeur de l'ingénierie, Mr Gaspard GASCON, tenus lors de la réunion centrale du 15/11 et rapportés dans le tract CGT N°28.

« Nous devons être hyper rigoureux et zéro tolérance. Si demain, un ingénieur passe une étape de réalisation d'outillage sans réunir les conditions, je le vire, je le change de poste »...

Mr GASCON devrait relire le dernier rapport des médecins du travail.

A quoi servent tous ces comités pilotés par la direction, dans lesquels les médecins s'usent à rapporter des indicateurs RPS accablants et où s'engagent des discussions et des plans d'actions, si le directeur de l'ingénierie vient les conclure avec des mots aussi durs ?

La charge de travail, les journées à rallonge, la complexité des projets et le nombre considérable de sujets à traiter poussent à l'épuisement. Certains salariés sont en situation d'isolement ou en dépression. D'autres ont perdu pied et sont en arrêts de travail depuis des mois.

Les dizaines de cas de burn-out et d'épuisement professionnel détectés en 2015 par le service médical n'alertent-ils pas suffisamment ? Combien en faudra-t-il en 2016 et en 2017 ?

La violence qui recommence

La direction est contrainte de réunir le CHSCT concerné. L'inspecteur du travail, les élus SUD et CGT finissent par convaincre les élus CFDT et CFE-CGC qu'il ne sert à rien d'attendre pour décider d'une enquête.

Une petite victoire quand on sait toute l'opposition rencontrée unanimement dans ce type de demande. L'exemple le plus frappant a été celui de la jeune ingénieure Stéphanie H. fin 2013.

Convoquée à un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement, elle se suicidera en se jetant d'un train juste après avoir reçu une lettre de mise à pied.

Contre notre avis, aucune enquête CHSCT. Alertée cependant par la gravité des faits, l'inspection du travail conclura à une « *sanction professionnelle* » relevant d'une « *discrimination à l'état de santé* ». Une infraction passible de 3 ans de prison selon le code pénal.

Saisi par cette dernière, le Procureur de la République de Versailles gardera le dossier sous le coude pendant un an avant de classer l'affaire sans suites. Le temps pour le directeur du Technocentre de l'époque de partir paisiblement en retraite.

Convocation à un entretien en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement

En CHSCT et en CE, nos élus ont demandé que toute la lumière soit faite sur cette nouvelle affaire et qu'une communication intervienne rapidement.

Nous avons malheureusement trop l'expérience d'une direction plus attachée à se désresponsabiliser et à mettre de l'inertie dans le déroulement de l'enquête CHSCT, qu'à coopérer pour faire éclater la vérité. **Cela commence d'ailleurs avec un communiqué tellement sincère qu'il intervient plus d'une semaine après les faits, et dans lequel la direction transforme la convocation en simple « *entretien avec un représentant de la direction* ».**

On les connaît bien ces entretiens menés à charge, sans écoute de la défense du salarié, et qui nous laisse le sentiment amer que tout est décidé à l'avance.

Pas plus tard que le 15/11 dans ses « *négociations* » centrales en cours, la direction proposait de s'engager sur une politique HSE (Hygiène Sécurité Environnement) et une approche préventive tournée vers le zéro accident. On sait maintenant ce que vaut sa parole.

Le syndicat SUD s'associe à la peine de la famille et lui adresse ses plus sincères condoléances.