

# Montée du stress et du sur-engagement en 2017 Inquiétudes pour 2018

Le médecin du travail de Lardy a présenté son rapport annuel lors de la dernière réunion du Comité d'Établissement. Sans être catastrophiste, il a souligné des points qui nous préoccupent : montée du sur-stress et du sur-engagement en 2017, tensions entre salariés et en entre salariés et hiérarchiques, inquiétudes sur l'année 2018 avec des mutations importantes et une charge de travail élevée.

Nous avons interpellé la direction sur l'ensemble de ces sujets mais elle se cantonne toujours au curatif en évoquant uniquement ses actions sur la « *Qualité de Vie au Travail* » ou sur la façon dont elle gère les cas personnels de salariés détectés comme « *en souffrance au travail* ».

C'est pourtant bien autre chose qu'il faudrait mettre en place pour améliorer le quotidien des salariés : des embauches massives, l'arrêt de la sous-traitance à outrance et des réorganisations, la mise à disposition de moyens matériels à la hauteur des enjeux, la fin du pilotage court-termiste par le coût.

**Hausse du sur-stress en 2017** Lors de la séance du CE de fin avril, le médecin du travail est venu présenter son rapport annuel. Dans celui-ci, il souligne les risques de sur-engagement chez des salariés du site de Lardy. Ces situations peuvent conduire, dans certains cas, à des « burn-out » (épuisement professionnel) qui ont des conséquences très graves et à long-terme sur l'état de santé des salariés.

De même, les résultats de l'OMSAD (Observatoire Médical du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression – le questionnaire que les salariés remplissent lors de leur visite médicale) montrent **une augmentation statiquement représentative du sur-stress chez les salariés en 2017 à Lardy par rapport à 2016**. Le sur-stress est « *le premier stade d'atteinte psychique* », révélateur d'un « *déséquilibre entre les contraintes et les ressources pour faire face à des éléments stressants* », les degrés supérieurs étant « *l'anxiété* » puis « *la dépression* ».

**Le médecin fait le lien entre cette situation et le contexte de l'augmentation de la charge de travail (en lien avec les nouvelles normes) et des mutations liées à la baisse du Diesel.**

Il indique également qu'il y a des populations plus particulièrement touchées par ces symptômes : le secteur de la DEA-MM (la direction mettant essentiellement sur le compte de « *quelques problèmes relationnels* »), les salariés à temps partiel et les salariés ayant une formation BAC ou inférieure.

Si le médecin du travail note « *de gros progrès sur la qualité de vie au travail* », il a soulevé un risque important d'accident de la circulation interne au site (avec des soucis de conception de voirie et de marquage au sol non conforme au code de la route ainsi que l'utilisation de matériel inapproprié) et la nécessité d'améliorer l'assainissement et l'aération des locaux. Il a également évoqué les difficultés rencontrées en fin d'année dernière au niveau de l'infirmerie à cause du manque de personnel disponible.

**Inquiétudes pour 2018** Pour 2018, les inducteurs de stress au travail risquent de s'accroître de manière significative. L'approche des jalons incompressibles des normes, de la sortie de nouveaux véhicules et de nouvelles technologies risquent de



31/05/18

faire monter la pression. Le médecin a noté, comme nous, une montée des tensions entre salariés, notamment dans les relations entre demandeurs et fournisseurs d'essais.

Nous avons également évoqué avec lui la recrudescence de mails envoyés le week-end ou la nuit.

**Mais, là aussi, les réponses de la direction ne sont pas à la hauteur des risques : ce serait à la hiérarchie de détecter ces situations et d'en parler avec les salariés pour les convaincre de ne pas travailler le week-end. Tout en leur expliquant l'importance des projets sur lesquels ils travaillent, tout en justifiant le sous-effectif chronique que nous subissons, tout en leur expliquant que, pour une bonne évolution de carrière, il faut atteindre ses objectifs annuels ?**

### L'avis de la CGT-Lardy

Pour nous, ce sont les choix généraux de la direction qui sont la source des dégradations actuelles.

Les choix technologiques à moindre coût, les réductions d'effectifs, le turn-over important (chez les salariés sous-traitants mais aussi avec la démission de plusieurs embauchés récents chez Renault) accroissent fortement la tension.

Sur certains projets, des difficultés paraissent insurmontables pour beaucoup de salariés. Pour Euro6 D-Full le constat est qu'on n'a jamais commencé aussi tard à travailler sur une norme.

Nous avons des retours réguliers de dégradation au quotidien, de la difficulté à faire le travail, du manque de moyens et de ce que cela engendre sur les relations entre salariés. Notre crainte, c'est que cela se termine par en venir aux mains. C'est en train de monter et, parce que la pression est là, parce que les salariés ne peuvent pas perdre de temps, les risques (routiers, comportementaux, relationnels) augmentent. Si cela continue, il y aura des accidents ou des incidents et ce sont les salariés qui risquent d'être tenus pour responsables individuellement.

**Et pourtant, c'est la responsabilité de la direction qui est engagée : sur l'organisation qui conduit à tout cela, sur le manque de moyens, sur la fixation d'objectifs infaisables...**

A cela s'ajoute pour 2018, l'annonce de départs en DA et un flou entretenu par la direction sur le nombre d'embauches ou sur le gel de budgets et même de certains projets.

Pour nous, la première prévention pour éviter la souffrance au travail, ce sont des embauches et des moyens supplémentaires. La CGT-Lardy a lancé une véritable alerte pour 2018 et a demandé à la direction qu'il y ait un plan d'action pour que la pression baisse, pour que les salariés aient les moyens de travailler.

### « Sur-engagement » des salariés, sous-reconnaissance de la part de la direction...

Probable symptôme de la situation de « sur-engagement » de nombreux salariés, le faible niveau des plans de promotion a provoqué encore plus de tensions avec la hiérarchie que les années précédentes.

Beaucoup ont en effet jugé que les augmentations individuelles qui leur avaient été accordées ne correspondaient pas du tout à leur engagement dans leur travail ou à une évolution normale de leur carrière et de leurs compétences.

Plusieurs ont demandé des entretiens avec leur n+2 pour marquer leur dégoût ou demander une mobilité accélérée.



*Si vous ressentez un mal-être au travail, n'hésitez pas à passer à l'infirmerie et à contacter un élu CGT.*

