

Rapport du Médecin du Travail

Merci à tous les Docteurs, Merci à toutes les Infirmières de la Médecine du Travail qui chaque jour nous ramassent à la petite cuillère et nous raccommovent.

Le médecin du travail de VSF a présenté son rapport annuel lors de la dernière réunion du Comité d'Etablissement. 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.

La direction a été maintes fois interpellée en CE sur 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 » ou en promettant des effectifs supplémentaires.

C'est pourtant bien autre chose qu'il faudrait mettre en place pour améliorer notre quotidien : une organisation des projets respectueuse, des orientations claires sur cap à suivre, la mise à disposition de moyens matériels à la hauteur des enjeux, la fin du pilotage court-termisme par le coût, une vraie campagne d'embauches.

En 2017.

Au chapitre des pathologies dépistées et observées, les troubles psychologiques arrivent en tête devant les problèmes d'ergonomie aux postes. Ce constat est amplifié par le graphique, présenté en annexe du rapport, des visites anormalement longues du fait d'un problème professionnel ». Il montre que tout au long de l'année ce type de visite a atteint un niveau record pour le site de VSF.

Des actions curatives ont été mises en place. (Extrait du rapport de la médecine du travail de VSF)

- Pour répondre à des difficultés individuelles, avec l'accord du salarié, plusieurs réunions tripartites avec le RH, le N+1 et éventuellement le collaborateur (suivant son souhait) ont été organisées.

- 2 interventions du Dr [REDACTED] en avril et mai, pour une équipe de la DEAT : réunion d'échange sur l'organisation de l'UET.

Le médecin du travail termine son rapport en ces termes :

« Fin 2017, j'ai observé une augmentation significative de plaintes mise en rapport avec la charge de travail en quantité et en complexité, liée à la multiplicité des projets et aux difficultés de ligne directrices ; entraînant parfois un retentissement sur la santé.

Mes collègues du TCR sont intervenus au deuxième trimestre 2018 au sein de deux équipes qui ont été impactées par la charge de travail et des changements organisationnels. »

En 2018.

Le premier semestre s'achève sur un constat sans équivoque, le riant établissement où il fait bon travailler n'est plus que l'ombre de lui-même. Le manque chronique de personnel, l'injonction des projets à tenir les objectifs Cout Délais ambitieux au-delà du faisable, l'organisation du travail qui transforme nos collègues sous-traitants en un impersonnel « *workpackage* », des outils inadaptés à nos besoins et nous en oublions sont autant de facteurs qui au quotidien bousillent la qualité de vie au travail, celle que nous sommes en droit d'exiger, et font monter la pression.

Cela se traduit par un nombre grandissant de passage à l'infirmerie et une forte hausse des jours d'arrêt maladie. Des tensions entre collègues apparaissent ici ou là. Les uns ne pouvant pas répondre aux exigences des autres.

Et pour vous collègues sous-traitants, comment vivez-vous cet état de fait ? Nous n'en savons rien ou pas grand-chose. Vous n'êtes pas dans les statistiques. **Mais vous souffrez aussi !**

La direction ne dit rien. Elle se contente de prendre la température sociale du site en priant qu'elle ne soit pas trop haute.

L'avis de la CGT

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, l'inaptitude de l'organisation et des outils à répondre aux attentes de salariés accroissent fortement la tension. Sur certains projets, tel que XJK, X62ph2, les difficultés paraissent insurmontables pour beaucoup de salariés. 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.

La direction ne doit plus rester sourde au mal être du site. Elle doit corriger rapidement son organisation du travail. Elle doit nous donner les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs. Elle doit redonner un sens au travail !

« 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