



27/05/19

Charge de travail, pression, stress... Le mal-être au travail : Risque principal sur la santé à Lardy

Le procès du management chez Orange, lié à la vague de suicides dans cette entreprise, vient de s'ouvrir. Pour les personnes présentes chez Renault depuis un certain temps, cela nous rappelle de très mauvais souvenirs. Personne ne peut oublier la vague de suicides qui s'est déroulée il y a quelques années au Technocentre.

Ces suicides ont mis en lumière la souffrance rencontrée par beaucoup au travail. Sans arriver à de telles situations, nous avons tous été témoin (ou vécu personnellement) des périodes de stress intense au travail, des moments où on a été submergé par la charge de travail ou le manque de moyens et de ressources.

Cette souffrance, ce mal-être au travail, a été étudiée par des sociologues et décrite sous la forme de « troubles psychosociaux ». Ces sociologues ont identifié les causes profondes de cette souffrance en lien avec le management, les politiques de suppressions d'emplois, l'incertitude professionnelle, l'organisation et la perte du sens du travail...

Les stratégies organisationnelles du travail ont des conséquences sur la santé psychologique des salariés et engendrent stress, angoisse,

fatigue ou épuisement conduisant à la dépression, au burn-out, voire au suicide.

Aujourd'hui, beaucoup d'entre nous savent qu'on peut perdre sa santé et même sa vie au travail. Et que malheureusement cela peut arriver à beaucoup de personnes. Cette réflexion et cette compréhension ont probablement permis d'éviter certains drames. Mais tout est loin d'être réglé, y compris chez Renault dans une période particulièrement tendue face aux enjeux et à la charge de travail élevée.

Nous ne disons pas que ça va mal partout. Nous disons qu'il y a des risques sur certains salariés et que les conséquences peuvent être graves. Et que c'est de la responsabilité de la direction de s'assurer de la bonne santé des salariés.

La CGT n'est pas la seule à alerter sur le mal-être au travail

A de multiples reprises, nous avons dénoncé les choix de la direction et les élus CGT ont lancé des nombreuses alertes sur les risques pour la santé des salariés de Lardy.

Lors du CSE du 18 avril, il y a eu la présentation du rapport annuel du médecin du travail. Dans ce rapport et lors de l'échange pendant la réunion, nous avons pu constater que nous partageons une même inquiétude au sujet de la santé psychologique de certains salariés du site.

Le médecin indique que les résultats des tests de l'OMSAD (Observatoire Médical du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression) sont en amélioration. D'après ces chiffres, le « sur-stress » serait en diminution et il y aurait moins de personnes détectées comme « dépressives » au travers des questionnaires remplis par les salariés lors de leur visite médicale. Pour autant, de nombreuses alertes ont été pointées :

DEA-MM : pour la 3^{ème} année consécutive les chiffres de cette enquête à la DEA-MM sont supérieurs aux autres directions. Des directions comme la DEA-MC MI MK MW ont pourtant de très forts enjeux mais cela ne se traduit pas sur le stress. Selon le médecin, il semblerait que dans ces directions, il y ait un management plus « protecteur ». Chose que l'on ne retrouve pas à la DEA-MM.

Hybrides et Locobox : C'est l'autre grand secteur qui présente des facteurs de risque élevés avec en particulier toutes les directions qui sont touchées par le sujet Locobox dont on connaît la pression sur les délais comme sur les enjeux et la faiblesse des moyens donnés en début de ce projet par la direction.

Charge de travail : Le rapport alerte sur la charge de travail. Il y a parmi les salariés des engagements horaires déraisonnables avec présence sur site et/ou du travail masqué (à domicile, le soir et le Week-end). Il suffit de voir le nombre de mails envoyés au-delà de 20 heures ou le week-end, voire même pendant les congés de certains salariés.



A ce titre, de nombreux hiérarchiques sont loin d'être exemplaires et peuvent laisser penser, par leurs pratiques, qu'il est tout à fait normal de travailler en dehors du temps de travail.

La possibilité d'activer Skype professionnel sur son téléphone portable ne va faire qu'empirer le problème.

Jeunes embauchés : Le médecin considère que certains nouveaux embauchés se plongent corps et âme dans le travail avec des vellétés de carrière non raisonnables. Ces jeunes sont en situation de sur-engagement, presque en burn-out ou épuisement professionnel. Il y a quelques années, les jeunes entrant dans l'entreprise trouvaient que c'était globalement plus simple que pendant leurs études. Là, la tendance s'inverse et ils indiquent se retrouver devant une complexité et une masse de travail énorme tout en subissant la pression des jalons. Autre point inquiétant, c'est que ces sujets sont « tabous ». Ces nouveaux embauchés ne s'imaginent pas aller voir leur CUET et ne veulent surtout rien laisser transparaître. Peut-être une des explications aux nombreuses démissions de jeunes ayant été recrutés récemment ?

Conflits relationnels : les relations entre salariés, ou avec les CUETs peuvent être difficiles et créer des tensions, voire aller vers du harcèlement moral.

Télétravail : Selon le médecin, ce mode de travail peut être protecteur mais à condition qu'une charte protectrice soit mise en place et respectée sinon c'est la porte ouverte à tout et c'est encore pire ! Une journée en télétravail peut être beaucoup plus dense et épuisante psychologiquement qu'une journée en présence physique. Pour la CGT, la frontière entre vie professionnelle et vie privée, temps de travail et temps libre, peut être brouillée : cela est très dangereux dans le contexte où on nous en demande toujours plus.

Prestation sous-traitance : pour le médecin, cette problématique entre Renault et prestataires ressort un peu moins qu'avant car il semble qu'il y a aujourd'hui moins d'interaction entre Renault et sous-traitants. Ce qui se manifeste est plus dans le conflit de valeur que dans les problèmes relationnels. Pour la CGT, des cas montrent que les relations peuvent être très tendues et que la sous-traitance engendre aussi beaucoup d'anxiété notamment celle de perdre son métier.

La direction est donc parfaitement au courant de la situation et des alertes. Pour autant que fait-elle ?

Qu'a mis en place la direction pour la santé des salariés ?

Comme elle le dit elle-même : « dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, on a mis en place un processus de détection et d'accompagnement des personnes en difficulté ».

Chacun voit bien ici, la contradiction : « Prévention », c'est AVANT, « détection et accompagnement », c'est APRES. Et APRES, c'est trop tard, le mal est fait. Le problème est là, installé depuis plusieurs mois ou années. C'est de la « réparation » avec parfois des dégâts très forts sur l'état psychologique. Ce sont alors plusieurs années nécessaires pour reconstruire la confiance en soi et un avenir professionnel normal.

Cet accompagnement des personnes en difficulté a au moins le mérite d'exister et de fonctionner sur notre établissement. Pour autant, le manque de prévention, c'est ce que nous avons dénoncé depuis des années. Au lieu de s'attaquer à la cause et à la source des problèmes (sa politique de moindre coût, de réduction des plannings, de complexification du travail par l'accroissement de la sous-traitance), la direction propose de ne faire que du « curatif » et ne s'occupe que des conséquences que ces politiques produisent sur la santé des salariés.

La direction refuse de remettre en cause ses politiques.

Ainsi, au lieu de s'attaquer à la racine du mal, la direction ne s'attaque qu'aux symptômes.

Pour la direction, c'est tout « bénéf » :

- C'est effectivement bien pratique, puisque cela lui permet de continuer à décliner l'ensemble de ses choix et de ses politiques. De plus, la déclinaison des accords de compétitivité n'a fait qu'empirer les choses.



- C'est aussi pratique car cela renvoie la responsabilité, non plus sur la direction, mais sur les personnes en souffrance leur rejetant la responsabilité des difficultés. Au final ce sont les salariés eux-mêmes qui culpabilisent. Ils se sentent responsables de n'être pas arrivés à faire ce qu'on attendait d'eux alors que les conditions données pas la direction n'étaient manifestement pas réunies.

Une prise en compte bien trop faible de la part de la direction

Ces dernières années nous avons demandé à la direction de lancer quelques actions simples sur les risques psychosociaux :

- Nous avons demandé d'avoir des suivis d'indicateurs de passage à l'infirmerie : refus de la direction
- Nous avons demandé que la psychologue qui intervient sur le site de Lardy vienne une fois par an en CHSCT pour échanger avec les élus : refus de la direction
- Nous avons demandé d'avoir un suivi des managers ayant été formés à la détection et accompagnement des personnes en difficulté. Cette formation fait maintenant partie du parcours de formation de tout manager à faire dans les 2 années de sa prise de poste mais la direction refuse toujours de communiquer combien de managers ont suivi cette formation !
- Une plaquette d'information sur le processus d'accompagnement existe chez renault. Nous avons demandé à la direction de la distribuer à tous les salariés de Lardy : refus de la direction !
- Chaque année, les Cuets doivent balayer un document d'analyse des risques dans leur UETs. La direction leur donne un outil et des documents pour faire ce travail. Mais encore une fois, les grands oubliés de l'histoire, ce sont les risques psychosociaux : la direction refuse de donner aux CUETs les moyens d'aborder cette question au moins une fois par an !

On le voit à travers ces quelques exemples, les actions de la direction sont d'un très faible niveau. De beaux discours, mais quand on gratte, pas grand-chose ! Face à ce risque qui présente un danger très élevé pour la santé des salariés, c'est totalement insuffisant.

Doit-on attendre un drame qui se produise pour que la direction fasse quelque chose ?

Lors du CSE d'avril, la direction a présenté son Programme de Prévention des Risques Professionnels pour le site de Lardy en 2019. Une cinquantaine d'actions sont prévues. Eh bien, pas une seule qui concerne les risques psychosociaux pourtant identifiés comme risque majeur sur l'établissement. Cherchez l'erreur !

Cette attitude de la direction est totalement inacceptable et irresponsable. Il n'est pas supportable que des salariés perdent leur santé au travail. Nous ne pouvons tolérer ces politiques de la direction qui conduisent à des souffrances et à des drames humains. Il est urgent que la direction prenne réellement ce sujet au bon niveau et qu'elle mette en place très rapidement des actions sérieuses.

Une inquiétude encore plus grande aujourd'hui et demain

D'année en année nos conditions de travail se dégradent. L'accord de compétitivité avec ses départs non remplacés et le trop faible volume des embauches n'arrange pas les choses.

Les effectifs Renault s'étaient stabilisés mais ils repartent à la baisse en 2019 car les embauches sont bloquées. En revanche, les effectifs des salariés prestataires sont en hausse continue, engendrant au quotidien des problèmes de désorganisation et de complexité.

La charge de travail est toujours aussi élevée. Les délais sont tendus et le manque de moyens est criant. Chacun essaye de faire ce qu'il peut et fait d'énormes efforts...les journées sont à rallonge, les heures supplémentaires, déclarées ou pas, explosent et le travail à la maison le soir et le week-end devient le lot de bon nombre de salarié.



Du fait de la plus grande précarité de leur contrat de travail, les salariés prestataires peuvent se retrouver soumis à de fortes pressions. Le manque de moyens pour réaliser leur travail est souvent encore plus important que pour les salariés Renault. Le mal-être au travail les concerne également pleinement.

Mais jusqu'à quand la direction veut nous faire travailler dans de telles conditions ? Jusqu'à épuisement ? Jusqu'à ce qu'on craque et qu'un accident grave ne survienne ?

Ne pas rester isolé...

Ce qu'un nombre de plus en plus important de salariés comprend aujourd'hui, c'est qu'un jour ou l'autre on est tous amené à subir les conséquences des choix et des orientations de la direction. Et que seuls dans notre coin, face à la direction, nous avons peu de chance de résister.

La direction joue sur la mise en concurrence entre nous et sur ce qui peut nous diviser. Alors au contraire, nous devons travailler collectivement et ne pas rester isolés. Il est important de pouvoir se regrouper, d'échanger et de réfléchir ensemble à des solutions.

Alors si vous vivez mal votre travail, que vous commencez à sentir des effets sur votre humeur, votre santé ou que vous voyez un collègue s'enfoncer dans ses difficultés...n'hésitez pas à contacter un élu CGT ou à nous alerter par mail cgt.lardy@renault.com . On pourra échanger ensemble sur les situations que l'on vit dans notre travail, partager nos expériences pour réfléchir ensemble à des solutions et à des réactions face à la direction.

Il ne faut pas hésiter à se rendre au service médical. Vous pouvez aussi demander un entretien avec le médecin du travail qui reçoit des salariés en visites spontanées sans attendre les visites obligatoires.

Enfin, il y a également une psychologue avec qui vous pouvez prendre rendez-vous par l'intermédiaire du service médical qui pourra vous recevoir sur le site de Lardy.

Dans tous les cas, n'attendez pas ...une situation dégradée ne se résout malheureusement pas toute seule. Et surtout, ne restez pas isolé !

Contact des élus CGT

Contact élus CGT	Tel portable	Batiment
florent.grimaldi@renault.com	06 82 20 43 24	CTLL26146
edith.biechle@renault.com	06 87 32 14 86	CTLL38133
frederic.cezard-sibillot@renault.com	06 09 15 50 55	CTLL25122
bernard.bachetta@renault.com	06 32 54 36 20	CTLL26125
mickael.lhuillery@renault.com	06 13 86 43 24	CTLL47261
laurent.moity@renault.com	06 71 75 78 82	CTLL26146
vincent.v.raymond@renault.com	06 70 48 94 57	CTLL15142
olivier.minois@renault.com	06 46 93 14 35	CTLL26126
rachid.r.alaoui@renault.com	06 19 54 27 61	CTLL26147
vincent.meudic@renault.com	06 31 38 84 78	CTLL09056

Contact élus CGT	Batiment
helene.negrerie@renault.com	CTLL38133
jean-christophe.leguern@renault.com	CTLL16062
laurent.gardillou@renault.com	CTLL25159
christophe.zucalli@renault.com	CTLL25013
sebastien.lecocq@renault.com	CTLL09056
gilles.cormier@renault.com	CTLL26125
marc.rigaud@renault.com	CTLL39214
florence.le-boite@renault.com	CTLL25122
julien.chauvin@renault.com	CTLL26125
benoit.douailler@renault.com	CTLL16129