



Le 27 janvier 2021

RENAULT LE MANS

Santé et
sécurité
au travail.



Il faut qu'on s'en parle !

Fin 2020 les chiffres sécurité de l'usine n'étaient pas des plus reluisants compte-tenu du nombre d'accidents survenus et de leur gravité.

Ces derniers mois en effet notre usine assiste à une recrudescence du nombre d'accidents du travail, qu'il s'agisse des salariés Renault comme des intérimaires.

En même temps, comment peut-on s'étonner de ces mauvais résultats quand chaque jour, et ce depuis des mois, nombreux sont les salariés à dénoncer la manière dont l'organisation du travail est gérée dans notre usine ?

Qu'il y ait des problèmes de comportement chez certains salariés soit, **mais la cause principale reste l'organisation du travail et le « laisser-aller * » auquel assistent les salariés quand ils remontent des situations critiques pour leur santé et leur sécurité.**

Si la direction ne veut pas regarder cette réalité en face et revoir sa copie, les résultats ne risquent pas de s'améliorer, bien au contraire !

Les membres de la direction auront beau durcir le ton, menacer de mesure disciplinaire ou de renvoi pour les intérimaires, mais ce n'est pas à coup de brimades qu'une véritable politique de sécurité et de préservation de la santé pourra se mettre en œuvre.

Il faut prendre en compte toute la réalité du travail dans l'évaluation des risques !

☞ Turn-over des équipes de travail avec une forte majori

* Comment s'installe le laisser-aller ?

Le salarié signale à sa hiérarchie une situation de travail problématique.

Le temps passe... (*manque de réactivité, manque de moyens liés à la politique de réduction des coûts, manque de compétences pour régler le problème ...*).

Le salarié attend, il apprend à travailler dans cette situation, il s'adapte, prends sur lui... il aimerait que ça change, mais ne croit plus utile de remonter le problème.

Comme il en a pris l'habitude, la situation au début problématique fait partie de son quotidien.

Cela jusqu'au jour où ce qui a toujours pu être évité survient !

Et c'est l'accident !!!

C'est ce « laisser-aller » auquel il faut s'attaquer, car il est contreproductif à une véritable politique de prévention.

té d'intérimaires dans les équipes de production. Intérimaires parfois peu formés avant de prendre leurs postes, intérimaires qui taisent les problèmes pour ne pas apparaître comme revendicatifs (dans le but que leurs contrats se prolongent dans le temps...).

☞ Lassitude des CDL, des salariés titulaires Renault de toujours devoir former, reformer, des salariés intérimaires qui ne resteront pas dans le temps.

☞ Passage des savoirs absent entre anciens et nouveaux. Avec ce non-passage des savoirs (notamment avec les départs en DA), des notions de sécurité, de bonnes pratiques à adopter au travail ne sont pas transmises.

☞ Fonctionnement en modes dégradés, avec

des maquettes d'effectif minimum non respectées.

☞ Remplacement trop fréquent des managers dans certains secteurs. Difficulté supplémentaire pour assimiler les risques professionnels et transmettre et faire appliquer des principes précautionneux propre au secteur donné...

☞ Constatant que finalement rien ne bouge ou pas assez vite, des salariés baissent les bras et ne remontent eux aussi plus les difficultés matérielles ou d'organisation avec lesquelles ils ont appris à travailler.

Sans que cette liste soit exhaustive tout cela concoure aux mauvais résultats sécurité que nous connaissons.

La CGT invite les salariés et les intérimaires à ne plus taire les problèmes quand il y en a



D'abord auprès de votre hiérarchie, mais aussi auprès des représentants du personnel CGT qui sont à vos côtés tous les jours.

Remontez-leur toute situation anormale, dangereuse ou néfaste pour votre santé.

Ils feront le nécessaire pour que cette situation soit prise en compte par la hiérarchie voire par le comité de direction usine si le problème n'avance pas !

Enfin, vous salariés RENAULT et Intérimaires, vous avez aussi le pouvoir de dire NON !

NON je ne travaille pas dans ces conditions ! Et si toutefois votre hiérarchie vous fait le reproche de cette prise de position, signalez-le-nous et nous interviendrons.

Car la direction ne peut pas tenir de double discours, d'un côté dire qu'il y a un problème de comportement chez certains salariés et de l'autre brimer les salariés qui souhaitent travailler dans des conditions sécurisées et sécurisantes.

Le bon comportement c'est de signaler, qu'on se le dise !

Pour progresser, la direction doit instaurer un autre climat de travail, libérer la parole des salariés pour identifier les problèmes, trouver les solutions. Prendre en compte les avis des salariés les premiers concernés.

Cette démarche si la direction la met en œuvre, est capable de dynamiser une vraie politique de prévention des risques

Alors prête à relever ce défi ?

Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail c'est notre affaire à tous !