

Conditions de travail et stress dans l'entreprise

La CFE-CGC/UNSA rappelle que l'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Dans l'attente d'un retour du questionnaire de Technologia nous souhaitons revenir sur des inquiétudes concernant les conditions de travail actuelles et ce afin de porter la voix des personnels, en fonction de leur vécu et de leurs attentes.

La gestion de la performance par le stress est une absurdité. Seule une personne qui se sent bien dans ses fonctions, que ce soit en terme de charge, de formation ou d'environnement est capable de donner le meilleur d'elle-même et donc d'être la plus performante pour l'entreprise et pour son propre bien-être.

Le personnel doit retrouver un vrai sentiment d'utilité sociale par la proposition et la mise en place d'un véritable projet industriel collectif. Les premières mesures annoncées sont au mieux palliatives et pour certaines de l'ordre du cosmétique. Il est temps que la direction prenne conscience qu'un nombre anormal de problèmes sont en cours sur SCE sans que l'on ait l'impression que les actions prévues soient suffisantes, quand celles-ci sont mises en place.

Si les signaler formellement ou informellement n'est pas suffisant, un certain nombre d'alertes CHSCT vont rejoindre celle de l'équipe DSGC de Lyon, toujours en cours après un an. La situation n'est toujours pas réglée bien que l'on avance enfin.

Avec le recul, la direction de DSGC responsable des sites de Lyon Gailleton et Lanester, notamment, trouve-t-elle que Spring a un bilan aussi florissant que présenté devant cette instance ? Les élus étaient atterrés qu'une Taylorisation mal fagotée soit présentée comme étant une des grandes réussites de SCE. Des outils buggés nient quotidiennement l'intelligence humaine et le partage du travail entre des équipes distantes. Les formations ont été données sur une année pendant que l'activité continuait et s'amplifiait irrémédiablement. Aujourd'hui qu'en pensez-vous ?

Lanester, lieu d'un nouveau drame samedi dernier et autrefois fleuron de France Télécom est aujourd'hui un site où l'on se décharge des tâches qui ne trouvent plus preneur ailleurs. Pensez-vous que vos salariés en soient heureux ? Y trouvent-ils à se développer ? Se sentent-ils soutenus ? Le site entier est à fort risque ; toutes les équipes montrant des signes de fatigue émotionnelle et mentale.

D'autres exemples fleurissent partout : Les mobilités forcées sont elles vraiment arrêtées à Ivry où des RSC sont menacés de rétrogradation ?

Pourquoi évoque-t-on un droit de retrait pour le personnel SAV de Lannion ? Nombreuses sont les entités où des arrêts maladies sont en cours ; les managers contactant les agents le soir à leurs domiciles pour être surs que tout va bien. Nous saluons le réflexe des mêmes managers qui s'inquiètent pour leurs équipes mais dénonçons une ambiance anxieuse dangereuse !

A Lyon on constate de nombreux arrêts maladie dans l'équipe RSC de l'USC, soulignés aussi par le médecin du travail local. Certains de ces arrêts ont des symptômes clairement

liés au stress, les équipes sont déjà en surcharges et les absences ne sont pas comblées si ce n'est par les apprentis présents sur site qui se trouvent EN POSTE, bien loin de leurs situations d'apprentissage normale. L'équipe SAV est à l'avenant.

A Toulouse , la mise en place du business VPN génère stress et angoisse malgré une pseudo formation totalement inappropriée et ce malgré les signalements réalisés en instance DP. Nous ne pouvons que déplorer l'état d'épuisement constaté chez certains RSC et l'angoisse à l'approche des EI ou l'échange privilégié avec le manager se transforme trop souvent en un monologue à charge contre le salarié.

A Cesson, la surcharge est la norme. On ne remplace plus les départs des équipes HNO.

Lorsque des projets d'envergures arrivent, la seule solution est de faire appel à toujours plus de sous-traitance, car c'est aujourd'hui la seule chose que les directions ont le droit de faire. On rogne sur les formations, on négocie les congés, on arrange un peu les indicateurs pour masquer les situations mais la réalité est là : les salariés se sentent dépossédés, en perte de sens et de capacités. Est-ce là l'image que l'on veut donner d'OBS pour qui l'excellence est un standard ?

Malheureusement ce n'est pas localement que les solutions se trouveront, tant que les managers subiront tout autant la politique centralisée et la culture de l'objectif que leurs équipes.

La CFE-CGC/UNSA demande l'ouverture de négociations locales dans le cadre du nouveau contrat social afin de porter enfin le débat sur les vrais sujets mais plus que tout, nous souhaitons qu'un vrai dialogue s'instaure partout pour que les équipes trouvent ensemble des solutions à leurs problématiques.

Rendez du pouvoir aux directions locales, vous retrouverez naturellement une dynamique et de la performance en assurant un bien-être au personnel, permettant aux instances de ne plus assurer que la régulation et les exceptions.

En ce qui nous concerne, nous prendrons le temps de gérer les dossiers correctement en CE, CHSCT et DP. A vous de trouver les moyens de ne pas provoquer plus de situations anxiogènes que nécessaires.