



# Face à la direction

## Organisons-nous collectivement

UGICT

12/04/13

Le 26 mars, à Lardy un salarié a fait une tentative de suicide. Comme nous l'avons indiqué, nous avons lancé une enquête du CHSCT et il est encore trop tôt pour en tirer toutes les conclusions sur ce cas précis.

### Ce que l'on peut dire pour le moment

Les jours de ce salarié ne sont plus en danger et nous lui apportons tout notre soutien ainsi qu'à sa famille pour qu'il puisse revenir au travail dans les meilleures conditions.

Le premier constat qui s'impose est que ce geste a été réalisé sur le lieu de travail. Les nombreux spécialistes du suicide indiquent que dans le cadre de difficultés liées au travail, le lieu du geste a une importance capitale dans le message qu'il entend faire passer.

### Le rappel de très mauvais souvenirs

Pour autant ce geste a créé une très forte émotion. Nous sommes chez Renault et personne aujourd'hui ne peut oublier la vague des suicides qui s'est déroulée il n'y a pas si longtemps au Technocentre. Ce qui s'est passé à Lardy mardi 26 Mars nous y renvoie et nous sommes nombreux à nous poser des questions sur ce qui se passe dans notre site.

Depuis la vague des suicides au Technocentre, mais aussi malheureusement dans d'autres entreprises, de nombreuses choses ont changé dans la compréhension qu'ont les salariés. Aujourd'hui, beaucoup d'entre nous savent qu'on peut perdre sa vie au travail et que la souffrance liée au travail peut conduire à des extrémités parfois irréversibles. Et que malheureusement cela peut arriver à beaucoup de personnes. Cette réflexion et cette compréhension ont probablement permis d'éviter certains drames. Sauf que tout est loin d'être réglé, en particulier chez Renault.

### Qu'a mis en place la direction depuis les suicides au Technocentre

Comme elle le dit elle-même, la direction : « 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 là, la contradiction : « Prévention », c'est AVANT, « détection et accompagnement », c'est APRES. Et APRES, c'est souvent trop tard et 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.

Ce 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 et de faire une véritable prévention, la direction propose de ne faire que du « curatif » et ne s'occupe que des conséquences que ses politiques produisent sur la santé des salariés.

Par politique de la direction, on pense par exemple à la baisse des effectifs par des politiques de départs brutales (PRV, GPEC, DACS), à la mise en prestation ou sous-traitance de plus en plus importantes, aux délocalisations des postes dans les RTx... Des politiques qui nécessitent ensuite pour la direction de pouvoir combler les cases vides par une politique de mobilités « forcées », « contraintes », « par pression » ou encore « par usure » (peu importe le terme utilisé, aujourd'hui chacun est à même de mesurer la pression que nous subissons pour nous mettre en mobilité pour répondre aux besoins de la direction). Il n'y a qu'à voir lors des entretiens annuels, la pression qui est mise pour qu'on indique obligatoirement une date de mobilité alors que ce n'est pas une obligation.

Cela peut aussi être l'effet inverse, c'est-à-dire le blocage de mobilités souhaités et qui ne se font pas par manque d'embauches ou de personnes pour remplacer les salariés. C'est le manque d'évolution de carrière, le manque de reconnaissance liés aux politiques de rémunérations... Mais dans tous les cas, des politiques ayant pour but de trouver toujours et encore plus de rentabilité pour l'entreprise au détriment des salariés. Des politiques où les salariés ne sont plus réduits qu'à de simples pions, ou à des ETP, que la direction voudrait bouger à sa guise.

Ingénierie Lardy



UGICT

Ingénierie Lardy

## 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 et la déclinaison de l'accord de compétitivité ne va pas du tout arranger les choses.

- C'est aussi pratique car cela renvoie la responsabilité, non plus sur la direction, mais sur les individus et focalise sur les personnes en difficulté 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 situation que les élus CGT ont dénoncée depuis longtemps

A de multiples reprises la CGT, que ce soit en réunion de Comité d'Etablissement ou lors de réunions CHSCT a dénoncé ce choix de la direction et ses élus ont lancé de trop nombreuses alertes. Cela a encore été le cas, une semaine avant la tentative de suicide, lors d'un CHSCT où nous avons encore et encore alerté la direction sur les risques qu'elle faisait peser sur la santé des salariés par ses politiques. Avec une alerte très précise au sujet de la GDC et de la politique de mobilités forcées. (Voir la déclaration en fin de tract).

Un exemple qui illustre particulièrement bien les choix de la direction est peut être la G.D.C et la politique de mobilité associée. Sur notre site, avec 80% de « sensibles », la G.D.C a été particulièrement « agressive » et un nombre important de salariés en ont subi les conséquences. Dès sa mise en œuvre par la direction début 2012, nous avons pu le mesurer auprès de nombreux collègues à qui il a été annoncé du jour au lendemain qu'ils n'étaient plus « adaptables » et qu'ils devaient se trouver une place ailleurs.

Devant les risques occasionnés par cette GDC, les élus CGT ont demandé la tenue d'un CHSCT extra. A cette occasion, nous avons demandé de stopper cette déclinaison de la G.D.C. Refus de la direction.

Pour elle, hors de question de remettre en cause une politique qu'elle avait décidé au plus haut niveau de l'entreprise. La direction a donc continué à décliner sa politique GDC et sa politique de « mobilités forcées », en prenant le risque de continuer à mettre en difficulté un nombre important de salariés. Et appliquant ensuite si besoin, la « détection et l'accompagnement des personnes en difficulté » pour prétendre réparer une fois qu'ils sont faits, les dégâts occasionnés sur les salariés la GDC ou par un processus de mobilité imposée.

**Cette attitude de la direction est totalement inacceptable et irresponsable. Il n'est pas supportable que des salariés restent sur le carreau. Nous ne pouvons tolérer ces politiques inhumaines de la direction qui conduisent à des souffrances et à des drames humains.**

## Une inquiétude encore plus grande pour l'avenir

Nous pouvons observer ces dernières années une dégradation de nos conditions de travail. Mais avec « l'accord de compétitivité », les choses ne vont pas s'arranger... loin de là. Nous nous sommes battus pour dénoncer cet accord qui a malheureusement trouvé des signataires alors qu'une très grande majorité de salariés ne l'accepte pas. Mais son application va avoir des conséquences très graves. La direction passe à la vitesse supérieure et encore une fois ce sont les salariés qui vont en faire les frais. Pas les actionnaires qui ont vu leurs dividendes augmenter, ni les gros salaires de l'entreprise qui se verront verser leur PPG.

Pour nous, la baisse très importante des effectifs et la stratégie « cœur de métier » avec encore toujours plus de sous-traitance, va engendrer dans certains secteurs nouvelles mobilités et de nombreux changements de postes ou dans d'autres secteurs des blocages de mobilités. La réorganisation de l'ingénierie a été présentée jeudi en CE, sera aussi source de nouvelles inquiétudes et aura un très fort impact sur les mobilités, les salariés ne devenant que des pions que la direction va bouger à ses souhaits pour appliquer sa politique de « cœur de métier ».

**Tout ceci ne pourra qu'aggraver les causes et rendre la situation encore plus critique au travail avec toutes les conséquences que vont à nouveau subir les salariés, notamment sur les risques psychosociaux.**



UGICT

ingénierie Lardy

### **Ne pas rester isolé...**

Ce qu'un nombre de plus en plus important de salariés comprennent 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 jouer collectif et ne pas rester isolés. Il est important de pouvoir se regrouper, d'échanger et de réfléchir ensemble à des solutions.

Le cas des remboursements des frais de missions à la DCMAP est un exemple concret d'une politique décidée d'en haut, sans tenir compte de la réalité de ce que vivent les salariés. Une politique de la direction qu'il faudrait appliquer sans qu'on ne dise rien, alors que c'est nous salariés concernés pas ces missions qui allons en subir toutes les conséquences.

### **Organisons-nous collectivement...**

Et bien non, les salariés de la DCMAP ne l'ont pas entendu ainsi. Et au lieu de rester chacun dans leur coin à être mécontents et à râler, ils ont entamé une démarche collective pour dire tous ensemble que si la direction restait sur un remboursement à la seule facture, ils ne partiraient plus en mission.

Ces actions collectives sont valables pour un sujet comme les remboursements des missions, mais également pour des sujets qui au premier abord ne semblent pas forcément collectifs. On pense en particulier, à tous les problèmes qui concernent les mutations. La direction voudrait en faire une affaire personnelle et renvoyant la responsabilité d'une mutation à chacun d'entre nous.

Or si c'est sur vous que ça tombe, qu'on vous met la pression pour que vous changiez de poste alors que vous ne le souhaitez pas, il nous semble qu'il ne faut surtout pas rester seul. Sinon, la direction vous aura « à l'usure ». Idem si vous êtes bloqué depuis des années dans un poste et que l'on vous refuse de bouger.

**Nous proposons à tous les salariés qui se sentent concernés par ce qui vient de se passer à Lardy et par la question des risques psychosociaux, mais aussi tous ceux d'entre-nous qui sont sous pression dans leur travail, qui rencontrent des problèmes pour des mutations ou de charge de travail de se regrouper.**

**On vous propose d'échanger ensemble sur les situations que l'on vit dans notre travail et de partager nos expériences pour réfléchir ensemble à des solutions et à des réactions face à la direction.**

**La CGT Renault Lardy organise une réunion  
RDV au local syndical  
Le Jeudi 18 Avril à 12H00  
N'hésitez pas à venir  
Parlons, débattons ensemble...**

**Ce moment doit permettre de confronter nos expériences, de comprendre ce qui se passe et de trouver ensemble des solutions**

**Pour toute question ou problème dans votre activité professionnelle, n'hésitez pas à contacter un élu CGT Lardy**





UGICT

ingénierie Lardy

## Déclaration CGT sur le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2012

Au delà des chiffres présentés dans ce bilan, pour la CGT l'année 2012 restera très fortement marquée par l'impact sur la santé des salariés liés aux stratégies et aux orientations de la direction

Dès début 2012, la direction a décliné la GDC avec toutes les conséquences que nous avons déjà dénoncé en CHSCT ou dans d'autres institutions sur les risques psychosociaux qu'à produit cette GDC

La CGT s'est à mainte fois exprimée sur ce sujet et a demandé à la direction d'en stopper la déclinaison. Ce que la direction a refusé de faire maintenant ainsi sur certains salariés des pressions inadmissibles

C'est aussi le cas de la politique de mobilité. Le nouveau processus présenté par la direction en renvoyant la responsabilité de la mobilité aux salariés est une étape supplémentaire de la part de la direction dans sa politique de mobilités forcées. La direction continue à faire pression sur les salariés pour qu'ils soient en mobilité pour répondre uniquement aux besoins de l'entreprise.

L'utilisation de la classification « sensible » et l'annonce à des salariés qu'ils ne sont plus « adaptable » est une nouvelle pression de la part de la direction. C'est une remise en cause de manière nominative et individuelle des capacités d'un salarié à tenir un poste. Ces méthodes ne sont pas acceptables car elles ont un impact très important sur l'état psychologique des salariés.

La mise en place des nouveaux entretiens a également été une nouvelle source de tension supplémentaire notamment autour des questions des mobilités, La direction ayant laissé le flou le plus total sur l'item des mobilités de très nombreux salariés ont été contraint d'indiquer une date de mobilité alors qu'ils n'étaient pas en demande de mobilité.

Au sujet des risques psychosociaux, la direction se moque totalement de nos alertes et de la santé des salariés et poursuit sans sourciller ses politiques de gestion des salariés, faisant de chacun d'entre-nous un pion, mobile à tout moment, pour répondre uniquement aux besoins de l'entreprise.

Pour autant la direction est parfaitement au courant des conséquences graves qu'entraîne cette politique de mutations permanentes et de mutations contraintes. On a tous vu les dégâts que ces politiques ont occasionnés à la Poste ou à France Télécom

Au delà de toutes les insuffisances que la CGT a dénoncées sur la politique de prévention des risques psychosociaux la direction a décidé de baisser la cotation de la fiche des risques psychosociaux en passant de D à C. Dans ces conditions, devant la situation sur les risques psy nous contestons cette modification de la note sur la fiche des risques psychosociaux

Nous demandons à la direction de véritables mesures pour assurer la santé des salariés. Ce n'est pas en se voilant la face et en faisant comme si ça s'améliorait que la direction va parvenir à sortir de la situation de tension que subissent certains salariés.

Ce sont des actions d'un tout autre niveau que les élus CGT attendent de la part de la direction concernant les risques psychosociaux, il faut s'attaquer aux causes créant de telles situations. Et la déclinaison de l'accord de compétitivité (baisse très importante des effectifs, stratégie « cœur de métier » qui va engendrer de nouvelles mobilités et de nombreux changements de postes, réorganisation très importante de l'ingénierie...) qui va se faire dans les mois qui viennent ne pourra, au contraire, qu'aggraver les causes et rendre la situation plus critique encore au travail avec toutes les conséquences que vont à nouveau subir les salariés

Manifestement la direction ne prend pas en compte, au bon niveau, les alertes que nous lançons et de ce fait prend les risques qu'un événement grave se produise dans notre établissement. Cela n'est pas acceptable et doit changer très rapidement

La CGT émettra un avis négatif sur ce bilan.

### **Succès de la collecte de solidarité avec les grévistes de PSA-Aulnay**

Hier, un peu plus de 1000 euros ont été récoltés pour la caisse de grève des travailleurs de PSA-Aulnay, en grève depuis 12 semaines contre la fermeture de leur site et contre les licenciements. Le syndicat CGT-Renault Lardy contribuera à la collecte à hauteur de 2000 euros pour compléter cette collecte. Les grévistes d'Aulnay venus sur le site hier, remercient les salariés de Lardy pour leur accueil et leur soutien. Ils nous donnent rendez-vous dans les prochaines luttes !

**Ce midi, vous pouvez continuer à les soutenir en versant dans l'urne de collecte**