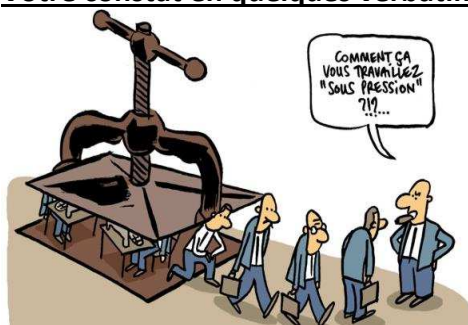




SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL :

Nous n'avons pas signé cet accord pour constater et cautionner une dégradation de l'environnement de travail, c'est pourquoi nous vous proposons aujourd'hui un focus sur la population SAGAA car la situation devient grave.

Votre constat en quelques verbatim :



- L'ambiance est malsaine.
- On ne sait plus où on va.
- Cela part dans tous les sens.
- Pendant mon entretien, je me suis fait démolir.
- Nous ne sommes pas soutenus par notre hiérarchie.
- Cela manque d'humanité...
- Mon management n'a pas tenu ses promesses quant à l'évolution de ma carrière.

Les faits :



- L'absentéisme chez les cadres augmente.
- Le nombre de passages à l'infirmerie pour mal-être au travail ou burn-out augmente.
- Ordres et contrordres se succèdent.
- Les KPI se multiplient.
- Les convocations à entretien disciplinaire pleuvent.
- Les pressions reviennent pour nous faire travailler plus (horaires, activités...)
- Les entretiens d'évaluation ne se passent pas toujours très bien, ne sont pas faits, ou sont faits après 17 h00.
- Les demandes de changement de shop augmentent.
- Le nombre de réunions est pléthorique.
- Les résultats se dégradent.

Nous disons STOP, car la corde ne tient plus qu'à un fil :

- STOP aux évaluations biaisées par le ranking qui a pour objectif l'évaluation et le classement des salariés. Avec des quotas imposés, comment être évalué objectivement ? Devrons-nous nous limiter aux seuls objectifs mesurés ?
- STOP au reporting excessif, celui qui n'apporte aucune valeur ajoutée.
- STOP aux pratiques managériales qui consistent à menacer, faire taire, malmener...
- STOP aux modes successives qui ne durent qu'une saison.

NOUS NE VOULONS PAS QUE L'UN D'ENTRE-NOUS COMMETTE L'IRREPARABLE. IL EST GRAND TEMPS DE REAGIR ENSEMBLE.



Les premières mesures d'urgence que nous réclamons :

- Plafonnement du temps de présence quotidien à 10 heures maximum pour le personnel au forfait jour.
- Réduction du reporting : la création d'un nouveau suivi doit entraîner la disparition de deux anciens.
- L'introduction d'une nouvelle priorité doit entraîner l'annulation ou le report d'une autre.
- La suppression des réunions après 17 h 00 ou à l'heure du repas de midi.

Compléments sur le burn-out

Voici le lien internet ci-dessous, qui explique ce qu'est le burn-out.

<http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/epuisement-burnout.html>

Que faire quand on se sent épuisé par son travail ?

- Ne restez pas seul : faites part des difficultés que vous rencontrez dans votre travail autour de vous (entourage professionnel, personnel)
- N'hésitez pas à consulter un médecin ou à demander à voir le médecin du travail si vous vous sentez fatigué, irritable, vidé...
- Si vous avez identifié des dysfonctionnements qui vous pèsent et vous empêchent de travailler correctement, faites en part à votre supérieur ou aux représentants du personnel.

SUR CE SUJET, NOUS AVONS LU POUR VOUS :

Quelques extraits issus du livre « Souffrance en France » - Editions du Seuil - 1998 de Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste, Directeur du laboratoire de psychologie au travail :

Etre contraint de mal faire son travail, de le bâcler, ou de tricher est une source majeure et extrêmement fréquente de souffrance dans le travail.

Il y a des tire-au-flanc et des gens malhonnêtes mais, dans leur majorité, ceux qui travaillent s'efforcent de le faire au mieux et donnent pour cela beaucoup d'énergie, de passion et d'investissement personnel. Il est juste que cette contribution soit reconnue. Lorsqu'elle ne l'est pas, il en résulte une souffrance qui est fort dangereuse pour la santé mentale. La reconnaissance n'est pas une revendication marginale de ceux qui travaillent. Bien au contraire, elle apparaît comme décisive dans la dynamique de la mobilisation subjective de l'intelligence (ce qu'on désigne en psychologie par le terme " motivation au travail").

Notre enquête montre que tous, des opérateurs aux cadres, se défendent de la même manière : par le déni de la souffrance des autres et le silence sur la sienne propre.

Ainsi apprend-on que, chaque matin, les cadres subissent une réunion avec la direction, au cours de laquelle un cadre est pris pour cible et se fait alors copieusement critiquer devant tous ses collègues pour son incapacité à s'acquitter correctement de ses tâches et à assumer ses responsabilités... prétexte éventuellement au licenciement quand l'heure en sera arrivée ? Ce qui est vécu comme une injustice, eu égard aux efforts produits par les cadres, sans parcimonie, pour l'entreprise.

Les difficultés rencontrées par les cadres dans leur propre travail ne peuvent faire l'objet d'une discussion. Ceci en raison de la peur à laquelle ils sont sujets : peur de rendre visibles leurs propres difficultés, peur que cela soit mis sur le compte de leur incompétence, peur que les collègues se servent de cette information contre eux, peur que cela se retourne en argument pour en faire les victimes de la prochaine " charrette " de licenciements... Ainsi les signes extérieurs de compétence et d'efficacité sont arc-boutés sur le souci d'occulter méthodiquement tous les défauts que l'on ne parvient pas à corriger.

Si tous les travailleurs d'une entreprise s'efforçaient d'exécuter strictement les consignes qui leur sont données par l'encadrement, aucune production ne sortirait. S'en tenir scrupuleusement aux prescriptions, n'exécuter que ce qui est commandé, cela s'appelle une "grève du zèle". Oser transgresser ou enfreindre, agir intelligemment mais clandestinement ou, au moins, discrètement, ces caractéristiques constituent ce que nous désignons par le "zèle" au travail. Le zèle est donc un ingrédient nécessaire à l'efficacité d'une organisation du travail.

La souffrance s'accroît parce que ceux qui travaillent perdent progressivement l'espoir que la condition qui leur est faite aujourd'hui pourrait s'améliorer demain.

La peur comme moteur de l'intelligence ! Elle est utilisée *larga manu* par le « management à la menace » dans les entreprises actuelles. L'escalade du « management par la menace » a des limites ? Au-delà d'un certain niveau et d'une certaine durée, la peur paralyse, puis elle brise le "moral" du collectif. L'échéance à laquelle se révéleront les limites est imprévisible. A contrario, la mobilisation de l'intelligence par la gratification et la reconnaissance du travail bien fait n'a pas de limite. Le « management à la menace » favorise le silence, le secret et le chacun pour soi. La manipulation de la menace fait taire les opinions contradictoires.

Travailler, c'est non seulement accomplir des activités de production, c'est aussi "vivre ensemble". De ce fait, une organisation du travail rationnelle doit d'abord se préoccuper de l'efficacité technique, mais elle doit aussi intégrer des arguments relatifs à la convivialité, au vivre-ensemble, aux règles de sociabilité, c'est-à-dire au monde social du travail, et des arguments relatifs à la protection de soi et à l'accomplissement de soi, c'est-à-dire à la santé.