

# A quand la semaine de la satisfaction de nos revendications ?

Mardi 24 juin 2014

La vaste opération annuelle institutionnelle de « la semaine de la qualité de la vie au travail » bat son plein. Partout en France, de nombreuses entreprises rivalisent d'initiatives avec force budget, moyens et le soutien des services publics INRS et ANACT. Ces deux institutions publiques seraient bien inspirées de vite revenir à leurs missions et à leur impératif de déontologie au lieu de cautionner les pratiques quotidiennes des entreprises en participant à la reconstruction de leur image.

⇒ Par exemple, ces organismes pourraient proposer tout au long de l'année des conférences dans les entreprises pour expliquer les raisons scientifiques de la norme NF X 35-102 des 10 m<sup>2</sup> par bureau.

A Gennevilliers, manifestement, la direction soit ne connaît pas cette norme et ses motivations, soit elle a choisit de s'asseoir dessus au détriment des conditions de travail des salariés. En effet le rapport Syndex remis au CHSCT relève que l'espace alloué aux personnels est très souvent en dessous de ces 10 m<sup>2</sup> !

**10 m<sup>2</sup> comme facteur minimal de qualité de vie au travail !**

**A la fin de la semaine, la direction aura-t-elle compris au moins ça ?**

**Quoi qu'il en soit, à la fin de la semaine ou quelques jours plus tard, 160 d'entre-nous recevront une lettre de la direction leur enjoignant d'accepter ou de refuser un transfert à Vélizy.**

Difficile de croire que cette décision a été motivée par un quelconque souci d'améliorer la qualité de vie au travail de ceux invités à déménager de Gennevilliers à Vélizy ou de Chèque-Déjeuner à Cristal !

**La CGT ne s'investira pas dans cette semaine de la qualité de vie au travail  
Nous nous investirons dans le débat revendicatif avec vous !**

**D'abord avec vous, salarié(e)s de DPS...**

⇒ **Il devient désormais urgent d'exprimer plus fortement votre refus de ce transfert.**

**L'idée d'un référendum a été exprimée en assemblée du personnel.**

**N'est-il pas urgent de l'organiser ?**

**Dans les semaines à venir, ceux qui auront refusé leur transfert seront considérés par la direction comme de simples demandeurs d'emploi relevant d'une ANPE interne.**

⇒ **Ne faut-il pas mettre en place un collectif afin que personne ne vive cette situation isolément ?**

Car pour le coup, il y a là un immense et vrai risque de souffrance face à une direction qui ne prend pas toujours des gants quand elle vous a supprimé votre poste !

Ce collectif serait aussi un outil pour faire valoir les possibilités de développer des activités à Gennevilliers à partir des savoir-faire des salariés de DPS.

**Vous qui avez pris, d'une manière ou d'une autre, l'intéressement et la participation, vous qui empocherez la maigre prime Sarkozy, mais qui considérez que la question salariale n'est pas soldée**

⇒ **Il est temps de s'attaquer à ce qui coûte cher : le coût du capital et notamment les +27% de dividendes versés cette année et d'aller chercher cet argent pour nos salaires.**

Le versement par la direction d'une prime de partage des profits de 200 € bruts - + 0 % sur l'an passé - confirme en effet qu'il n'y a rien à gagner de significatif, de solide, de durable, à vouloir fonder notre pouvoir d'achat sur le partage aléatoire des profits : Mieux vaut rester concentrés sur nos salaires de base (bruts) ...

**=> Suite page 4**

## Pour aider la direction à définir rapidement ses axes de progrès...

Extrait des rapports CATEIS (suite au suicide de notre collègue, étudie la situation professionnelle faite aux experts) et SYNDEX (transfert DPS)

Malgré ces conditions d'intervention facilitantes initialement, nous regrettons avoir dû justifier à plusieurs reprises de la nécessité pour le bon déroulement de l'expertise de rencontrer tel ou tel acteur de l'organisation HTE et AMS dès lors que ces salariés ne faisaient pas partie du Service AEP [...]. CATEIS page 14

« La charge de travail est toujours estimée lourde, les ressources insuffisantes et les délais courts. Ceci entraîne, pour certains salariés, le sentiment d'une moindre qualité de travail fourni. Enfin, les salariés évoquent parfois un manque de reconnaissance des efforts fournis ». CATEIS page 40

Cette pression temporelle dont parlent certains salariés d'AEP fait écho à celle que nous avons nous mêmes subie dans le cadre de l'expertise. De façon tout à fait inhabituelle dans ce genre d'exercice, nous avons été régulièrement sommés de rendre au plus vite notre rapport (alors même que l'expertise pour risque grave n'est soumise à aucun délai de réalisation). Ces rappels réguliers ont pu donner le sentiment que la direction de l'entreprise s'intéressait davantage aux délais qu'aux conclusions qui pouvaient être tirées de notre travail et qu'elle accordait plus d'importance aux questions de forme (respect des délais) qu'au contenu même du rapport. Même si cette pression est multiforme, elle témoigne bel et bien d'une logique qui sourd les rapports sociaux dans l'entreprise). CATEIS page 25

Lorsque les salariés (experts ou autres) s'engagent dans des actions que leur morale réprovoque, ils se trouvent confrontés à des situations de « **souffrance éthique** » dans la mesure où ils sont parfaitement conscients de contrevenir à l'idée qu'ils se font du bien ou du mal, du juste ou de l'injuste<sup>10</sup>. **Le renoncement à ses propres valeurs éthiques n'est pas sans dommage pour la santé mentale. Il altère l'image et l'estime de soi. Il fait éprouver au sujet des sentiments de honte ou de culpabilité dont les conséquences peuvent être dramatiques (retournement du sentiment de honte contre soi-même).** CATEIS page 26

**Être seul aux commandes d'un projet complexe est éminemment anxiogène.** L'équipe constituée autour d'un projet est un puissant moyen de mettre à bonne distance les doutes et la peur d'échouer.

**L'institutionnalisation du travail en solitaire pose donc un problème en termes de santé mentale.** CATEIS page 31

Un expert affirme que ce qui compte désormais c'est plus le « *faire-savoir* » que le savoir-faire : « *il faut faire du cinéma* ». Les stratégies d'acteurs (« *carriéristes* ») feraient rage à un certain niveau de la hiérarchie et auraient une incidence directe sur le déroulement des affaires.

On peut par ailleurs penser que l'organisation matricielle, en multipliant les points de passage hiérarchiques ou pseudo-hiérarchiques, se prête à ce que certains experts appellent « *les jeux d'acteurs* ».

Ce qui est frappant dans la narration des histoires de ces derniers, c'est d'abord **leur solitude**. La situation dont ils pâtissent se construit sur un conflit entre, de leur côté, **leur fort investissement** dans une activité qui a encore un sens et une valeur pour eux et, de l'autre côté, **l'absence de reconnaissance de leur travail**. CATEIS page 32

C'est donc des salariés pour la plupart profondément désorientés que nous avons rencontrés dans le cadre de cette expertise. Leur demande est avant tout une demande de compréhension et d'intelligibilité du passage à l'acte de l'un des leurs. Le message laissé par leur collègue indique clairement que le travail est en cause dans le processus qui l'a conduit au geste fatal. [...]

Cette demande de compréhension des salariés doit être entendue [...] et analysée à partir du vécu des salariés. (CATEIS page 21)

## En espérant que cette semaine de la qualité de vie au travail soit profitable à la réflexion et à l'action...

Une augmentation du temps de déplacement pour 73% des répondants au questionnaire.

L'allongement du temps de trajet et/ou la dégradation des conditions d'exécution sont un facteur de risque pour la santé et les conditions de vie et de travail des salariés.

Les mesures d'accompagnement ... sont essentiellement d'ordre financier. Or elles ne réduisent pas les conséquences sur la santé des salariés. SYNDEX page 90

Réaménagement de G2 et G5 :

Les densités sont trop élevées ... l'excédent potentiel de postes devrait être supprimé.  
SYNDEX page 118

Bien qu'il s'agisse d'une obligation légale de l'employeur, la direction de TCS n'a pas jugé utile de faire une analyse des risques liés au projet « vocation des sites ». Elle estime qu'il n'y a pas de risque lié à la mise en œuvre de ce projet. SYNDEX page 8

Pourtant, les managers de proximité indiquent un risque de perte de compétences dans le cas où bon nombre de salariés ne suivraient pas ... ce qui est confirmé par des salariés ayant déjà vécu plusieurs déménagements.  
SYNDEX page 39

... la densité (surface/nombre de postes) est trop forte au regard des normes et recommandations SYNDEX page 109.

La charte fixe des distances de 160 cm à 200 cm entre les postes de travail au nu des bureaux, cet espace ne satisfait pas les besoins de débattement des sièges et un passage pour accéder au poste. [...] la distance entre les postes dos à dos devrait être a minima de 230 cm [...] voire 280 cm.  
SYNDEX page 110

En ce qui concerne la protection insuffisante des postes à proximité des circulations horizontales, on observe que toutes les solutions possibles en conformité avec la charte ne sont pas utilisées ou déployées. SYNDEX page 115

### Rappel du concept QVT ...

site de l'ANACT

**La notion de qualité de l'emploi et du travail est évoquée pour la première fois en France, mais aussi en Europe, dans les années 70 ...**

**La notion de qualité de l'emploi réapparaît aux sommets européens de Lisbonne en 2000 et de Laeken en 2001 qui formulent dix objectifs dans le domaine de la qualité du travail :**

- Satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leur emploi
- Éducation et formation tout au long de la vie
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Non-discrimination
- Baisse de la fréquence des accidents du travail, des maladies professionnelles et du stress professionnel
- Appui à la mobilité professionnelle et géographique
- Insertion des jeunes et des chômeurs de longue durée
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Dialogue social et participation des travailleurs à la vie de l'entreprise
- Accroissement de la productivité et du niveau de vie

-----  
**La CGT vous propose de vous détendre...**

Notez de 0 à 10 le niveau atteint par la direction sur chacun de ces objectifs ...

Et reportez-les dans l'enquête : « **Qualité de Vie au Travail et prévention des Risques Psychosociaux** » ;  
[www.checksante.com/thales/](http://www.checksante.com/thales/)

**Vous qui vivez ou allez être installés dans des Open Spaces où les 10 m<sup>2</sup> ne sont pas respectés ...**

⇒ **Il est temps d'exiger que la direction respecte les normes de sécurité au travail.**

Nous passons une trop grande part de notre vie au travail pour ne pas exiger les conditions nécessaires à un bon travail qui ne nuise pas tôt ou tard à notre santé.

**Vous qui n'acceptez pas qu'un de nos collègues de HTE ait pu aller jusqu'à se suicider pour des raisons dont certaines apparaissent de plus en plus en lien avec son contexte professionnel ...**

⇒ **Il est temps de tirer les enseignements du rapport CATEIS qui éclaire ce que vivait notre collègue et ce que d'autres que lui subissent toujours.**

Que la direction sorte de son déni ! Que Le CHSCT retrouve son indépendance ! Quand des salariés vivent des situations de stress, ce ne sont pas forcément eux qui sont en cause, comme le laisse entendre la direction mais peut-être l'organisation et la nature du travail ...

**Vous qui vous interrogez sur l'avenir que veut imposer le patronat français et européen aux salariés avec un soutien toujours plus affirmé et autoritaire, anti-démocratique des gouvernements successifs...**

⇒ **Il est temps de réfléchir à un syndicalisme qui solidarise tout le salariat.**

L'enjeu de l'indemnisation des intermittents est aussi le nôtre. **Il est urgent de regarder les conséquences pour les autres salariés, comme nous, de la décision du gouvernement d'agréer l'accord MEDEF / CFDT, CFTC et FO du 22 Mars 2014.**

*Exemple : Un salarié, négociant une prime à l'occasion d'une rupture conventionnelle, ou obtenant aux prud'hommes une indemnité pour licenciement abusif, devra attendre une période pouvant aller jusqu'à 180 jours (75 jusqu'à présent) avant de toucher sa première indemnité chômage.*

⇒ **Il est temps d'imposer que les profits servent à la solidarité face aux problèmes sociaux !**

Le gouvernement a décidé d'indemniser - temporairement ? - les intermittents durant cette période de latence. L'ensemble des salariés payeront deux fois : par leurs cotisations et leurs impôts. *La CGC oublie ce détail en demandant l'extension de ce dispositif à tous les salariés au nom de la justice sociale ! Mais pourquoi seuls les salariés devraient être solidaires face à la précarité imposée par le patronat des industries culturelles, médiatiques, touristiques et d'autres ... au nom des profits et de leur dogme du taux de marge ?*

⇒ **Il est temps de s'opposer plus fortement à la baisse de la rémunération du travail qualifié et de solidariser nouvelles et anciennes générations.**

<http://www.challenges.fr/emploi/20140617.CHA5086/salaires-en-baisse-pour-les-jeunes-diplomes-des-grandes-ecoles.html>: La conférence des grandes écoles confirme la baisse des salaires des jeunes diplômés ...

**Vous qui êtes inquiet quant à l'avenir industriel du pays**

• **Il est temps de s'interroger sur ce patronat français qui n'en finit pas d'en demander toujours plus pour la rentabilité de ses actions mais qui est singulièrement discret quand il en va de l'avenir d'entreprises comme Alstom, Alcatel, STX Saint Nazaire, quand il ne s'en désengage pas pour faire de l'argent facile, hier lors de la vente d'Arcelor à Mittal ou comme Bouygues face à l'Etat ce weekend!**

**Cette semaine, dans toute la France, les militants CGT vont à la rencontre de leurs collègues. Nous le ferons à Cristal même si notre nombre ne nous permettra pas de voir tout le monde.**

Il faut résister, revendiquer plus dans chaque entreprise et, face à l'arrogance et au mépris concertés du gouvernement et du patronat, il faut faire converger, solidariser ces luttes, leurs exigences revendicatives.

**En région parisienne, la CGT appelle à une manifestation le 26 juin.  
à 14h30 de Bastille à Nation**

**N'est-ce pas ce type de syndicalisme dont vous avez besoin ?  
Rejoignez la CGT !**