

Arrêter de faire porter le chapeau aux salarié-e-s En finir avec les sanctions Exécuter la mise en demeure de l'Inspecteur du travail

Atelier 54, ou le vrai visage du LEAN Management Le 2/07/18

Voici les faits : en juillet 2013. Hakim est élu CGT au CE. Il intervient en réunion sur les conditions de travail des salarié-e-s qui rencontrent des problèmes liés à l'absence de prises en compte de leurs remarques sur des erreurs dans les gammes de fabrications ou les plans. Ces différences de données occasionnant des difficultés de réalisation du travail, tant du point de vue de la qualité que de l'efficacité. Hakim expliquant que pour exécuter le travail, les salariés étaient face à 2 possibilités :

- soit un taux d'efficacité optimum, respectant les gammes, mais en produisant des pièces non utilisables
- soit un travail de qualité, en ne respectant pas les gammes, avec une efficacité moindre... C'est ce dernier choix qu'avait fait et défendait Hakim, ainsi que d'autres de ses collègues.

La direction, refusant le débat initié par la CGT sur les **différences entre travail prescrit et travail réel** occasionnant des problèmes d'exécution, choisit d'y couper court avec des menaces envers Hakim. Il lui est dit par sa hiérarchie « *qu'il est inutile qu'il imagine désormais avoir une progression de carrière...* ». Par ailleurs, il est dit que **c'est la productivité qui compte**.

Ce qui a fait l'objet de plusieurs courriers de la CGT à la direction, et à l'inspection du travail, et d'interventions CGT au CHSCT.

La direction met une interdiction absolue de remettre en cause les méthodes de travail ... et en conteste déjà les incidences

Décembre 2017 : Suite à plusieurs rapports accablants sur les risques psychosociaux chez TDA, **L'inspecteur du Travail met la direction en demeure d'établir un plan d'actions pour endiguer ces risques**

23 février 2018 : Hakim est convoqué pour son EAA. (Entretien Annuel d'Activité)

Son manager ne termine pas l'entretien, faute de temps. L'entretien s'était arrêté sur ces mots du manager : « *je n'ai plus le temps, j'ai autre chose à faire* » ; Hakim est « éjecté » du bureau ; Hakim appelle à l'aide son N+2 – David- qui lui dit qu'il ne peut pas venir, car occupé...

15 mars 2018 : Une altercation a lieu entre Hakim et son manager...

(Rien d'étonnant, car depuis 3 semaines, Hakim rumine sur la fin de son EAA non terminé...)

20 mars 2018 : le N+1 – Mickael - réunit les protagonistes, et ils s'expliquent. Hakim s'excuse pour les mots violents qu'il a prononcé. Et ils se quittent en se serrant les mains.

Mickael prend l'engagement de faire un compte rendu de cet entretien, qu'il fera valider par l'un et l'autre, et qu'il enverra à la direction.

Le 22 mars 2018 : Hakim (via la CGT) fait un mail à la direction, (Santé/sécurité des salariés- Risques psychologiques importants) dans lequel il explique la situation, met en avant que si ce compte rendu relate bien la réalité des discussions, l'affaire sera terminée, et ils reprendront de bonnes relations de travail. **Mais il alerte la direction sur l'état de stress important des salariés- managers et ouvriers) dans l'atelier. Dont la direction a la responsabilité. Il dit aussi « la situation peut dégénérer » ;**

De même, dans ce mail, la CGT alerte la direction sur les Risques psychosociaux dans ce service et dans d'autres, compte tenu de la pression engendrée par les méthodes de management.

Ce mail est resté sans réponse de la part de la direction ...C'était pourtant une alerte sérieuse. Le manager n'a pas fait de compte rendu, alors qu'il s'y était engagé... !

20 juin 2018 : Nouvelle altercation ... dans un contexte de changement de planning de production, et d'intervention d'un technicien sur le Tour d'Hakim...**Dont le manager n'était pas prévenu... Car il n'avait pas eu le temps de lire ses mails...** il a dit à Hakim sur un ton agacé : « *Je ne savais pas que ton tour serait en maintenance, je n'ai pas eu le temps de lire mes mails, j'ai au moins 40 mails à lire mais je n'en ai pas eu le temps...* ». S'en est suivi un « tête à tête front contre front » et Hakim lui dit, « *va chier ... !* », s'en va et demande à voir la direction.

Le contexte de réorganisation de l'entreprise (Thales LAS) est un facteur aggravant de détérioration des relations entre les services, entre les salarié-e-s

► Ce manager est débordé, comme beaucoup d'autres de ses collègues, il ne peut pas faire tout ce qu'il a à faire dans sa journée ... Et ce sans doute depuis un moment, donc il est plutôt irrité et irritable. Il ne maîtrise pas ses nerfs...

► Quand à Hakim, qui a ruminé depuis 3 mois et qui attend le compte rendu promis, et la réponse de la direction à son mail d'alerte, est aussi irrité et irritable, et a aussi du mal à maîtriser ses nerfs ... ! De plus, il prend des médicaments calmants depuis 3 mois, dort très mal, mange peu. Sa tension artérielle monte dangereusement.

Combien de cadres, de techniciens, managers - ou pas-, se retrouvent-ils aujourd'hui dans cette description ???

21 juin 2018 : Madame Maria KEMPF, DRH, apporte à Hakim un courrier : « Convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire » le 28 juin à 10H

Choqué en voyant le motif de la convocation, (alors qu'il avait demandé un rendez-vous pour parler des méthodes de management - Rendez-vous qu'il avait sollicité depuis le 22 mars ... et resté sans réponse ... !) Hakim décide de faire une déclaration d'accident de travail. Il s'adresse à l'infirmerie, et Laurent lui dit que désormais c'est le service RH qui fait les déclarations... Hakim s'adresse donc à Madame KEMPF, nouvelle DRH qui lui répond : *je ne connais pas la nouvelle procédure, je vais voir. Et elle s'en va. Laissant ainsi ce salarié à son poste, et ensuite rentrer chez lui en voiture seul, alors qu'il ne va pas bien, et pour cause ... !* (voir article ci-contre)

Les jours se passent ... Sans que la direction ne fasse rien ... ! La DRH ne fait toujours pas la déclaration d'accident de travail...

Le 25 juin, la CGT dépose « un droit d'alerte des Délégués du personnel », sur les risques pathogènes des méthodes de management du LEAN. Ce qui doit donner lieu à une enquête de la direction. Rendez-vous est pris entre la direction et la CGT pour le 4 juillet

Le 27 juin, excédé et très abattu Hakim fait un malaise au pied de sa machine. Son manager appelle l'infirmier qui l'emmène à l'infirmerie. Il voit le Médecin du travail qui rédige un certificat médical décrivant son état et les pathologies qu'il présente. Hakim demande à un élu CHSCT* de déposer une alerte dans le REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS. Ce qui déclenche immédiatement une enquête interne.

Le 28 juin après-midi : la DRH – Mme KEMPF- remplit la Déclaration d'Accident de Travail. ... elle refusait d'écrire la date réelle de l'accident de travail...au motif *qu'elle ne pouvait pas antidater la déclaration ...*La réalité c'est qu'elle aurait dû faire cette déclaration quand Hakim lui a demandé ... 8 jours avant... et qu'il faudra qu'elle s'en explique auprès de la CPAM. Il aura fallu 2 appel auprès du juriste du groupe et 1 heure de discussion pour qu'enfin elle remplisse *correctement (et pas tout à fait...)* le formulaire.

Le 28 juin matin, Monsieur BEAUFAY, employeur, procède à l'enquête et réfute la notion de Danger grave et imminent. Forcément... Car cela va augmenter sa cotisation accident de travail, et il refuse de mettre en cause ses méthodes de management. Productivité oblige Donc le CHSCT doit être réuni dans les 24 heures. Le CHSCT est convoqué pour le lendemain matin.

Pendant ce temps, Hakim se rend à son entretien préalable, accompagné d'Armelle BRUANT- CGT. Il est reproché à Hakim son attitude envers son manager...la direction ne parle pas de l'attitude du manager ! Hakim explique que l'altercation du 20 juin est une incidence du non-traitement de ses alertes par la direction depuis le 22 mars ;La CGT explique que la non prise en compte des rapports successifs sur la souffrance au travail, ainsi que l'ignorance de la mise en demeure de l'Inspection du Travail de décembre 2017 conduit à ces altercations. La direction a failli à ses responsabilités. Article L 4121-1 du Code du Travail. La direction le conteste. Nous attendons la suite... !

Le 28 juin après-midi, le CHSCT entend Hakim sur les faits qui se sont déroulés ;

Le 29 juin : Le CHSCT est convoqué, avec présence de l'Inspecteur du travail.

D'entrée, la direction veut faire sortir la déléguée CGT Qui refuse. Elle demande le vote du CHSCT sur sa présence; Le CHSCT valide sa présence. La réunion dure 3 heures 30. à l'issue, **le CHSCT valide qu'il y avait bien danger grave et imminent.**

La direction tente alors de reporter sa responsabilité sur les élus CHSCT, en accablant Hakim sur son comportement envers sa hiérarchie et en tentant de faire dire aux élus qu'il faut changer Hakim de poste ; ce qui revient à le sanctionner. La question que pose la CGT est : Pourquoi fait-on porter la responsabilité des altercations à Hakim.

La Déléguée CGT

- demande aux élus de laisser la direction prendre ses responsabilités, et d'attendre de voir le médecin du travail et le retour d'Hakim (actuellement en arrêt de travail) pour décider quoique ce soit.
- Demande aux élus quelle suite ils compte donner à la mise en demeure faite par l' Inspection du travail pour un plan d'actions sur les Risques Psychosociaux, depuis décembre 2017, pour lequel rien n'a été fait, et qui conduit aux conséquences décrites plus haut.

Le CHSCT décide de faire une nouvelle réunion pour remettre ce sujet sur la table...

Rappelons quand même, que sur ces mêmes méthodes de management qui ont conduit à des suicides - des dizaines de morts- la direction d'ORANGE vient d'être lourdement condamnée

Conclusion et analyse de la CGT

Les méthodes de management chez TDA (comme dans nombre d'entreprises) détériorent gravement la santé des salarié-e-s. (managers et hiérarchie compris). Pour masquer ces faits et fuir ses responsabilités, la direction veut faire porter le chapeau aux salarié-e-s... en les sanctionnant ! Il faut en finir avec cette politique des sanctions.

Il faut appliquer la mise en demeure de l'Inspection du Travail.

Article L 4121-1 du Code du travail:

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
Ces mesures comprennent
1/ des actions de préventions des risques professionnels
2/des actions de formation et d'information
3/la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.