

## **CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALARIÉS SONT EN DANGER !!!**

Dans de nombreux secteurs de l'entreprise (Réseau d'agences, Centres de Gestion, service des immeubles, informatique...) les conditions de travail ne cessent de se dégrader, voire deviennent insupportables. De nombreux salariés sont sous antidépresseurs ou anxiolytiques, viennent au travail à reculons. Il n'est pas rare non plus d'entendre de la bouche des plus anciens, vivement la retraite.

Pendant les vacances, un de nos collègues de l'informatique, que nous connaissions comme quelqu'un de sympathique et de chaleureux, a mis fin à ses jours. Nous pensons à lui, à sa famille et à ses collègues de travail sous le choc.

Il est utile de rappeler qu'en cas de suicide ou tentative, même si celui-ci ne s'est pas produit sur le lieu de travail, le CHSCT **doit en examiner et évaluer les causes liées au travail mais aussi, dans son rôle de prévention, évaluer au sein du service l'impact de cet acte sur les collègues de la personne.**

Tous les événements doivent être pris en compte, d'abord par respect pour les personnes, mais aussi pour en tirer des actions de prévention car, tant que les contraintes au travail sont présentes, elles continuent à faire des victimes. Or, les employeurs ont tendance à tout banaliser pour ne pas regarder la réalité en face.

**A noter que le suicide peut-être considéré comme accident du travail même si survenu en dehors du travail.**

Pour répondre à celles et ceux qui disent que des problèmes à la fois personnels et professionnels peuvent conduire au suicide, il faut rappeler que les difficultés du travail ne restent pas à la porte de chez soi. **La souffrance au travail contamine évidemment la sphère privée.**

**SUD Solidaires interpelle donc les élus du CHSCT pour demander l'ouverture d'une enquête sur les conditions qui ont mené Christophe au suicide et lancer une expertise pour risque grave.** L'objectif d'une telle expertise étant de rechercher les facteurs de risque et l'analyse des conditions de travail au sein de la direction informatique, la recherche de situations critiques pour lesquelles des actions correctives doivent être immédiatement mises en place et de permettre l'appui au CHSCT pour avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Un CHSCT Extraordinaire devra donc être convoqué pour mettre au vote cette demande d'expertise, nous en faisons la demande officielle.

A l'heure où nous écrivons, nous avons appris également qu'une collègue de la direction immobilière avait eu un accident cérébral sur son site de travail à Prony entraînant son décès. **Accident dû au stress, accident tout court ?** Là aussi, nous demandons l'ouverture d'une enquête ainsi qu'une expertise pour analyser les conditions de travail au sein de la direction immobilière.

Tout ceci pour dire, qu'un profond mal être et une réelle souffrance au travail se sont installés dans l'entreprise, ce n'est pas tolérable. **Il est donc urgent qu'une réflexion soit engagée sérieusement par la GMF, sur sa manière de diriger et de manager ses équipes, sur sa façon d'organiser le travail et que de réelles mesures soient prises.**

### **Sud Solidaires accuse**

Les pressions incessantes des hiérarchies pour faire du chiffre, les charges de travail trop importantes et/ou inadaptées, les méthodes de management à la limite du harcèlement, les réorganisations qui font perdre les repères, la mise en place de nouveaux process abscons, les sous effectifs chroniques ou ceux dus au non remplacement systématique des nombreux départs en retraite, les projets majeurs tel que RSI, obligeant les équipes à se surpasser d'où un stress aggravé...

**Tout ceci n'est que source de souffrance au travail.**

### **Sud Solidaires agit**

Récemment, le 30 mai 2012, nous avons alerté le DRH sur la dégradation des conditions de travail des salariés de **COVEA Immobilier**, consécutive à la nouvelle organisation mise en place par son directeur et sa façon de manager les équipes. (Lettre que nous tenons à votre disposition)

**Nous lui écrivions : extrait** « Tous les problèmes soulevés, que je suis prêt à évoquer avec vous de vive voix, démontrent que l'organisation mise en place au sein de la Direction COVEA IMMOBILIER créée de nombreuses tensions que les salariés vivent mal (certains deviennent même dépressifs), engendre de l'inquiétude. Comme je vous l'indiquais également plus haut, un climat délétère s'est installé au sein de nombreux services en peu de temps. Cette situation doit donc être corrigée au plus vite pour que les salariés puissent travailler dans un climat serein. »

## **Sud Solidaires continuera d'agir pour faire comprendre à la GMF qu'elle doit changer sa façon de gérer son Personnel**

### **Que fait l'entreprise ?**

Elle se retranche derrière l'accord sur les risques psychosociaux mis en place avec l'aval de CFTC, la CFE CGC et la CFDT. Ces organisations vous diront que c'est une avancée et que cela permettra d'avoir des indicateurs.

Pour SOLIDAIRES, l'accord tel qu'il a été signé n'est que le strict minimum prévu par le législateur. Nous le jugeons insuffisant puisqu'il se borne à vouloir traiter les effets mais en aucun cas les causes et qu'il cherche à adapter l'homme au travail alors que le code du travail prévoit qu'il s'agit d'adapter le travail à l'homme. Si l'entreprise ne remet pas en cause son organisation, sa façon à manager les équipes, rien ne changera. Et demain, d'autres salarié(e)s seront les prochaines victimes de l'industrialisation du travail et de la course aux profits, ce mal qui ronge notre société moderne.

L'Humain dans tout ça, il n'a guère de place, il est passé au second plan.

Les valeurs humanistes, « assurément humain », tout ceci n'est qu'habillage, qu'une vitrine à but commercial.

Dans la réalité, la « vraie vie », l'Humain est placé au service du système capitalisme. **Le Capitalisme devait pourtant être au service de l'Humain.** Aujourd'hui, nous sommes bien loin de tout ça !!!

GMF qui défend les valeurs humanistes pour ses sociétaires **ferait bien de les appliquer pour ses salariés dans sa façon de les manager.**

**Sud Solidaires appelle les employés et les cadres à exiger** que cesse le déni patronal sur les conditions de travail, que de vraies négociations avec obligation de résultats soient engagée sérieusement avec tous les partenaires sociaux, **que la GMF engage une vraie réflexion** sur sa manière de diriger et de manager ses équipes et qu'elle assume en sa qualité d'employeur **son obligation en matière de santé physique et mentale des salariés.**

**Nous sommes tous concernés,  
Ensemble nous devons dire l'urgence de solutions réelles et pérennes !**

**Pour vous illustrer les actions syndicales de SUD** en matière de conditions de travail : **Sud BPCE vient de faire condamner la Caisse d'Épargne de Rhône-Alpes et interdire son organisation du travail basée sur un système de benchmark**, système de gestion des performances du personnel particulièrement contraignant car il consiste en une évaluation permanente qui met en concurrence les agences et les commerciaux dont les résultats sont comparés à chaque instant.

**Pour motiver sa décision, le juge a pris en compte les éléments apportés par SUD à l'appui de sa demande** : la dizaine de rapports d'alerte des médecins du travail ainsi que les multiples critiques factuelles et concordantes émanant de l'Inspection du Travail, du cabinet ARAVIS chargé d'une expertise, des assistantes sociales, du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail) et des autres instances représentatives du personnel. **Toutes ces critiques s'accordaient pour dénoncer les multiples effets particulièrement pernicieux et dommageables** résultant de l'organisation du travail mise en place par les patrons : une atteinte à la dignité, un sentiment d'instabilité, une culpabilisation permanente, un sentiment de honte, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation et une multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés. **Les Caisses d'épargne avaient pourtant mise en place un observatoire des risques psychosociaux, un numéro vert, un plan d'action « qualité du travail » tel que le prévoit l'accord GMF. Les juges du fond ont néanmoins estimé que c'était largement insuffisant pour répondre à la problématique du benchmark**, s'appuyant là encore sur le rapport annuel du médecin du travail. Le TGI a considéré que « l'employeur n'a pas respecté l'obligation de sécurité de résultat issue de l'article L. 4121-1 du Code du travail qui pèse sur lui, qu'en instaurant comme mode d'organisation du travail le benchmark, il compromet gravement la santé de ses salariés. » Le juge relève également « qu'outre le stress qu'un tel système provoque, il entraîne des pratiques abusives faisant passer la performance avant la satisfaction de la clientèle. » Pour plus d'infos, rendez vous sur notre site, lien direct : [http://solidairesassurances.free.fr/crbst\\_135.html](http://solidairesassurances.free.fr/crbst_135.html)