



Bilan annuel du CHSCT CAR 1 Accident mortel

La période est à l'examen des bilans annuels dans chaque CHSCT, triste bilan !

Sur le site des Carmes, le 19 novembre 2008, un jeune technicien de bureau d'étude âgé de 27 ans, appartenant au service DPPI, décidait de nous quitter.

Epuisé par l'énergie déployée pour résister à la souffrance mentale causée par des difficultés professionnelles qu'il rencontrait depuis plus de 2 mois sur un projet du groupe 14 au service Z à Cataroux, il basculait dans le vide de plusieurs étages dans la cage d'escalier du bâtiment O12.

Comme le prévoit le Code du Travail, le CHSCT a effectué une enquête accident afin d'en déterminer les causes et à partir de là mettre en œuvre des mesures pour en éviter le retour.

Les membres du CHSCT se sont, dans un premier temps, entretenus avec des salariés du service DPPI.

Les représentants du personnel CGT considèrent que trois points importants ressortent de ces entretiens, et les éléments qu'ils contiennent doivent être mentionnés dans l'enquête.

Les voici avec à l'appui les propos des salariés.

1 Dans ce métier, les salariés sont de plus en plus confrontés à des problèmes professionnels qui génèrent du stress :

- Solutions techniques que l'on n'arrive pas à traduire sur le papier à son domicile, conséquence sur la vie familiale.
- Découverte "d'erreurs" avec des week-ends perturbés.
- Risques d'aléas, il faut "jongler" pour être dans les temps, cela peut être source de conflit pour arriver à la date d'échéance.
- De plus en plus, les salariés des bureaux d'étude doivent suivre les entreprises de sous-traitance vu qu'il n'existe plus de chef de chantier en interne.
- Les phases développement sont de plus en plus stressantes, on est à la merci d'avoir fait une erreur.
- Les phases de démarrage sont dures et risquées.
- Le facteur expérience permet de relativiser et de temporiser avec l'âge.
- Le respect des délais est plus difficile à tenir, les jeunes ont la responsabilité d'affaires pour lesquelles, ils n'ont pas tous les reculs nécessaires car l'aspect expérience est important.

- Cas d'un collègue qui a eu de la déprime sur un autre projet : dans les deux cas, ils culpabilisaient, on peut se trouver confronté à une somme de problèmes ou à un gros problème.
- Le métier est devenu plus individualisé, les jeunes devraient pouvoir être accompagnés plus longtemps. Le tutorat, ce n'est pas une simple formalité.
- Ce métier était intéressant il y a dix ans, aujourd'hui il est devenu dur et stressant.
- On n'a pas forcément toutes les compétences requises, on se sent seul.

2 La particularité des chantiers de Cataroux :

- La documentation est incomplète, ainsi que la connaissance de l'existant, cela par le grand nombre de modifications apportées et pas toujours reportées aux dossiers par le passé.
- Les clients sont exigeants sur les chantiers de Cataroux, groupe 14 compétition, on n'a pas droit à l'erreur, les enjeux sont importants.
- Les autres ateliers Z sont standard, à Z Cataroux il y a très peu de standard.
- Industrialisation, compétition : on est obligé d'adapter.

3 La chronologie des difficultés rencontrées par ce technicien à partir d'un fait déclencheur avec en parallèle la détérioration de son état de santé :

- Le projet sur lequel il travaillait a été classé gros projet en terme d'organisation.
- Le 12 Octobre, il a constaté que l'alignement de deux outils sortait de ce que l'on espérait en théorie.
- Il bloquait sur le projet de Cataroux qui était le plus important mené en autonomie, l'alignement se faisait dans un environnement de machines anciennes.
- Fin octobre des signes de fatigue sont apparus.
- Il était concentré sur le projet qui a commencé à se transformer en fatigue.
- La semaine avant le chantier, il parlait d'erreurs qui allaient survenir, il évoquait que le projet puisse s'arrêter, ce type de chantier est rendu difficile de par un manque d'éléments de base sur l'existant : manque de schémas à jour ou modifications non reproduites sur le papier.
- A partir du 3 novembre, démarrage du chantier à Cataroux, il n'allait pas bien, il lui a été demandé de ne pas venir tous les matins.
- Le matin du décès, il a fait part à un de ces collègues qu'il n'allait pas bien.
- Ressassant trop les problèmes et vu son état de fatigue, son responsable a alerté le médecin du travail le 13 novembre.
- Le médecin l'a reçu le 14 novembre à 14 heures.
- Son dernier week-end s'est très mal passé, car le projet le tracassait, son épouse en a alerté son responsable au téléphone.

Les représentants CGT demandent que les éléments contenus dans ces trois points soient mentionnés dans l'enquête car ils permettent d'établir les causes de l'accident.

Or, manifestement il y a blocage !

Michelin, appuyé par un représentant CGC cadre et maîtrise, s'y oppose systématiquement.

Toutes les tentatives et l'énergie déployée par Michelin consistent à faire apparaître dans la feuille d'enquête que le suicide n'est pas lié au travail et qu'il est inhérent au salarié, refusant de faire le lien entre les difficultés professionnelles et l'évolution de la souffrance psychologique du salarié, refusant même de mentionner le mot souffrance ; en essayant de mettre en avant ce qu'il lui semble être les propres "caractéristiques" du salarié, celles-ci l'ayant menées à l'issue fatale par un geste désespéré.

EN GROS IL SERAIT DIFFERENT DES AUTRES ! CE SERAIT LUI LE COUPABLE ! OU TOUT LE MOINS SA SOUFFRANCE AVAIT UNE ORIGINE EXTERIEURE A L'USINE !

 **C'EST TOUT SIMPLEMENT INADMISSIBLE !**

A l'époque de l'accident, dans l'émission FR3 Auvergne et dans le quotidien La Montagne, ont été cités les suicides successifs chez Renault, Peugeot, IBM, EDF. Pourtant la veille ou l'avant-veille un salarié attentait à sa vie sur le lieu de travail chez Michelin, les médias se sont tus.

Non, le message n'était pas brouillé, c'est sa souffrance liée au travail qu'il a voulu abrégé.

Derrières les murs de Michelin, les fortes exigences quantitatives (charge de travail, rendement, pressions temporelles) et qualitatives (précision, qualité, vigilances) sont bien présentes ; elles mêmes associées à un système qui considère le salarié comme une simple variable d'ajustement au service de la rentabilité et du profit.

Tout cela est générateur de stress !

Combien faut-il attendre de temps pour que la souffrance psychologique liée au travail dans cette entreprise ne soit plus tabou malgré les alertes des organisations syndicales dignes de ce nom ?

Le stress et la souffrance psychologique sont devenus le quotidien de milliers de salariés. On sait aujourd'hui que cela peut avoir des conséquences irréversibles.

Michelin doit reconnaître ses responsabilités et mettre un terme à cette politique de gestion des salariés qui a les conséquences dramatiques que nous connaissons.

La solution n'est pas, comme le préconise l'employeur, de mettre en place des sessions d'apprentissage de la gestion du stress. **Au contraire, elle est dans la suppression de tout ce qui peut générer du stress au travail qui n'est absolument pas un "mal nécessaire".**

Mesures de préventions :

La prévention primaire doit prévaloir ; il s'agit d'abord d'éviter les risques et les combattre à la source et donc de remettre en question le travail et son organisation (art L 421-2 du Code du Travail).

A ce propos en introduisant la notion de santé mentale dans l'obligation de prévention des risques professionnels prévus par l'article L 421-1 du Code du Travail, la loi du 17 janvier 2002 confirme que l'obligation de prévention couvre les risques psychosociaux.

Les représentants du personnel CGT demandent :

☞ **Une politique de prévention efficace** car toute organisation peut devenir pathogène à un moment donné, ce qui est le cas à DPPI.

- ☞ **Ne pas se contenter d'armer les salariés** avec des méthodes psychologisantes pour supporter les mauvaises conditions de travail.
- ☞ **Mettre en place une politique de réflexion et d'organisation de travail** en développant le dialogue avec les salariés sur la santé et la prévention des risques psychosociaux comme le prévoit le protocole d'accord du 12 mars 2007 sur la prévention.
- ☞ **L'entreprise doit se munir d'outils, d'indicateurs** ayant pour but d'identifier les lieux de stress et les facteurs de risques. DPPI est identifié.
- ☞ **Les salariés qui exercent un travail sont en première ligne** pour en analyser les différents aspects et proposer des améliorations à apporter afin d'éviter les facteurs de stress.

La liste de ses facteurs est longue, mais on recense cinq grandes catégories que l'on retrouve malheureusement facilement chez Michelin :

- les facteurs liés à la tâche à accomplir : charge de travail, rendement, pression temporelle... .
- les facteurs liés à l'organisation du travail : précision, qualité, vigilance, ...
- les facteurs liés aux relations de travail : management : absence de reconnaissance ...
- les facteurs liés à l'environnement physique et technique : inadaptation, matériel ancien, technologie pas toujours adaptée ...
- les facteurs liés à l'environnement socio -économique de l'entreprise : compétitivité, enjeux financiers ...

- ☞ Il faut ressortir le droit d'expression direct et collectif du "coma" et le développer en utilisant tous les moyens de communication modernes existants pour inciter les salariés à y participer (exemple : Intranet, panneaux d'affichages numériques aux portes de l'entreprise). La loi n'oblige pas l'employeur à attendre un an avant de l'organiser. Un an étant le minimum obligatoire.
- ☞ L'action du médecin du travail ne peut se limiter à la surveillance personnelle des salariés.
- ☞ Son action doit avoir "une mission correctrice sur le lieu de travail" comme le prévoit la loi du 17 janvier 2002. A cette fin, il s'est vu allouer un tiers temps impératif depuis le 27 juillet 2004.

EN TANT QUE MEMBRES DU CHSCT, POUR RESOUDRE LES SITUATIONS DE SOUFFRANCE ET DE TRAUMATISME DES SALARIES, NOUS CONSIDERONS QU'IL NE FAUT PAS S'EN PRENDRE AUX EFFETS, MAIS AUX CAUSES QUI PRODUISENT CES EFFETS.

IL N'EST PAS PERMIS QUE MICHELIN RESTE INDIFFERENT SUR UN SUJET D'UNE TELLE GRAVITE ET ENFERME DANS UNE ATTITUDE DE DENI.

**Il est temps que les salariés s'emparent
de cette question et s'expriment !**