

Tolérance zéro ou double peine ?

Le 19 septembre 2006, une note interne FPC est diffusée avec comme intitulé :

« Règles de sécurité à Tolérance zéro ».

Cette note définit les règles relatives à la sécurité dans cette UPA.

Le fond n'a rien de gênant : il est toujours bon de sensibiliser et de faire, entre autres, des rappels sur l'obligation de porter les protections individuelles appropriées à l'activité de l'opérateur.

En revanche, nous sommes choqués de la tonalité de cette note, dans laquelle est employée à plusieurs reprises l'expression « tolérance zéro » et où, en conclusion, il est fait référence à d'éventuelles sanctions disciplinaires...

« Tolérance zéro »

Avant de pratiquer une « tolérance zéro », il faut être soi-même irréprochable. C'est pourtant le personnel du secteur qui fait souvent preuve de tolérance envers la hiérarchie :

Au sujet de la sécurité : le secteur à haut risque des « Fours » est loin de respecter toutes les règles. Dans un passé récent, nombreux sont les incidents enregistrés et consécutifs à des défaillances de moyens et dont la responsabilité incombe principalement à la hiérarchie : exothermie au TC2, fuite de gaz, salmonelle dans les tours de refroidissement, etc.

Il suffit de prendre, pour exemple, l'opération qui consiste à extraire les isolations de fours, opération qui a fait l'objet de plusieurs « fiches d'alerte ». Elle se fait sans le moindre respect de l'environnement. Une étude pour réaliser un sas de confinement n'a jamais abouti. Et en attendant, tout le monde doit tolérer qu'il faille

travailler dans de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité.

Au sujet de la cohabitation avec des sous-traitants : l'activité Fours doit souvent faire appel à des services sous-traités : maintenance, nettoyage, approvisionnement. La règle concernant « le délit de marchandage » est-elle scrupuleusement respectée ? On peut en douter.

Au sujet de la réorganisation 25/70 : la diffusion de cette note arrive dans un moment de restructuration. Depuis peu, l'activité du personnel 5x8 (bâtiment 25) est regroupée avec celle du personnel du bâtiment 70. Ce regroupement était toléré sous réserve de la mise en place de moyens (passerelle, nouvelle salle de repas). Aujourd'hui, le rapprochement du personnel est effectif mais rien n'a encore vu le jour en terme de moyens.

Au sujet du respect du « contrat de travail » : le contrat de travail pour le personnel en 5x8 stipule que l'activité durant la nuit et le week-end doit, tant que faire se peut, se restreindre à la surveillance des installations. De même, l'activité Fours, cumulée avec celle du TC2, exige un effectif minimum. Quel est le niveau de tolérance sur ces points ?

Au sujet d'un aménagement d'horaire : dans le passé, seul le chef d'équipe effectuait les temps de recouvrement. On essaie maintenant de les imposer à l'ensemble du personnel 5x8...

Comme si cela ne suffisait pas, la hiérarchie du secteur tente d'imposer des heures supplémentaires... pour effectuer des exercices de sécurité !

Au sujet de la « journée de Solidarité » : la direction de SPS a décidé de retenir une journée de RTT, sans faire la moindre distinction entre les salariés. Mais il est demandé au personnel 5x8, personnel SPS à part entière, de prendre cette journée sur une journée de repos. Pourquoi tolérer que la hiérarchie de FPC n'applique pas les décisions prises par la Direction de SPS ?

Au sujet de la mobilité : deux postes de « conducteurs de lignes de production » pour l'unité TC2 sont ouverts à la Bourse de l'emploi depuis le 11 octobre... 2005. Plusieurs personnes ont fait acte de candidature, en vain. En attendant, le personnel doit tolérer de travailler en sous-effectif...

Application de sanctions

Il est grave de lire une note interne qui menace de sanctions disciplinaires. Ces dernières sont codifiées dans le règlement intérieure de l'entreprise. Seul le Directeur d'Établissement a le pouvoir de sanctionner. Au-delà des différentes sanctions encourues par le salarié, le règlement intérieur précise

les droits du salarié. De quel droit un responsable d'UPA ou les hiérarchies subalternes sanctionneraient-ils un salarié ?

Le secteur « Fours », comme de nombreux secteurs à SPS, est actuellement sous tension. Comment peut-il en être autrement avec la compression des effectifs, l'augmentation de la charge et du temps de travail, la présence de salariés en contrats précaires, la sous-traitance...

Les salariés supportent mal ces fortes contraintes et un management qui dérive incontestablement vers une forme avant tout répressive.

Ce n'est pas avec une telle orientation que la hiérarchie arrivera à de bons résultats.

Lors de la cérémonie 1 000^{ème} rouleau TC2, **Sud** est venu pour contrebalancer les discours imprégnés de dogme financier des « responsables » et rappeler entre autres que :

C'est le manque d'effectifs et de moyens qui conduit les salariés sous pression à faire l'impasse ou à oublier les règles élémentaires de sécurité. Et l'on voudrait en plus les sanctionner ?

Les hiérarchies tentent de se défaire de leurs responsabilités.

Et quand elles invoquent le concept de « tolérance zéro », on constate qu'elles mettent en œuvre... celui de la « double peine » !



Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr