



**Sud**

Sud Alstom  
Sud Auto Peugeot Citroën  
Sud Bosch  
Sud FagorBrandt  
Sud Fenwick-Linde  
Sud Industrie Basse Normandie  
Sud Industrie 35  
Sud Métaux 33  
Sud NCR  
Sud Renault  
Sud Valeo

**Journal de l'Union syndicale Solidaires Industrie**  
93 bis rue de Montreuil – 75011 Paris

**N° 6 – Novembre 2007**  
<http://solidaires-industrie.org>

## Stress au travail

Le stress est une maladie moderne, reconnue, au point que l'État a engagé une conférence sociale avec les confédérations syndicales le 4 octobre 2007 sur cette question. Il serait temps que l'État se préoccupe de la santé des travailleurs ! La manifestation récente de l'Andeva, à Paris, des victimes de l'amiante faisait éclater qu'aujourd'hui, on enregistrerait 8 décès par jour de ceux des ouvrier-e-s qui ont travaillé pendant 30 ans en France dans la poussière d'amiante. Nos camarades de Sud Valéo qui instruisent des dossiers sur ces questions en sont témoins.

Le stress au travail, s'il est moins dramatique est, avec les affections musculo-squelettiques la principale source de difficulté pour les ouvrier-e-s de l'industrie et plus largement chez les salarié-e-s.

A partir des expériences concrètes vécues par les camarades de Sud, relatées dans ce journal, il n'est pas très difficile d'identifier les causes des difficultés croissantes que rencontrent les salarié-e-s dans l'exercice de leur travail.

Pour un certain nombre de techniciens et d'ingénieurs c'est la prolongation inouïe de la journée de travail, qui rappelle les mauvais souvenirs d'un temps révolu, où les ouvriers avaient des durées de travail de 10h, 12h et plus. Pour certains techniciens, aujourd'hui, en 2008, il faut lutter contre cette extension folle du temps de travail (cf. article sur Renault Guyancourt).

Pour la majorité des ouvrier-e-s sur chaînes, sur lignes, depuis les années 1990 les DRH des entreprises ont considérablement dégradé et intensifié le travail. Depuis des années, dans de nombreuses usines les cadences définies ont été supprimées pour faire travailler les opérateurs sur l'ensemble de la journée de travail de manière continue. Les pauses qui permettaient de souffler ont été progressivement rachetées, reportées ou supprimées (cf. articles sur PSA Aulnay et Poissy). Il y a encore peu de temps les pauses repas permettaient aux ouvriers de se rencontrer à l'heure du déjeuner. Dans de

nombreuses usines ces pauses ont été reportées en fin de poste pour pouvoir partir plus tôt. Récemment c'est à Renault Maubeuge qu'on a supprimé ce repas collectif pour déjeuner, désormais, on va déjeuner 4 par 4 (comme à l'armée !), à des horaires variables, décidés par la maîtrise ! (cf. article sur Renault Maubeuge). La pression est multiple, pour « dégraisser » les effectifs : en dehors d'un pécule de départ ridicule on fait monter la pression, les sanctions sur les ouvrier-e-s jusqu'à l'écoeurement. Dans certaines usines c'est même l'Inspection du Travail qui proteste contre une pratique courante, depuis des années, qui consiste à « inviter » les salarié-e-s en accidents du travail à prendre un poste « adapté » en lieu et place du repos conseillé par la médecine, comme à Renault Cléon.

Par manque de place nous ne pouvons décrire l'ensemble des contraintes modernes qui intensifient, dégradent nos conditions de vie et de travail : autocontrôle qui constitue un surcroît de travail et de stress, pressions de la hiérarchie à la performance...

Ces évolutions ont des répercussions directes sur la vie sociale dans l'usine puisque les moments passés ensemble (les pauses casse-croûte sur le bord des chaînes ou à la cantine sont désormais très limitées). Le temps passé dans l'usine devient presque exclusivement un temps de travail.

Nous ne sommes pas des robots ! Travailler, ce n'est pas seulement vendre sa force de travail contre un salaire insuffisant, ce n'est pas seulement produire sans arrêt, c'est aussi un lieu de vie où nous passons plus de 7h par jour, où nous nous rencontrons, blaguons, mangeons, discutons. C'est aussi ce qui fait la vie humaine !

Face au désenchantement au stress, voire au désespoir, ceux qui résistent ont des raisons de vivre et de lutter. La solution au stress et à l'intensification des conditions de vie, c'est aussi de ne pas nous laisser faire, de lutter comme le font beaucoup de nos camarades de Sud. **Syndiquez-vous, camarades ! Refusez la dictature patronale et la dégradation de nos conditions de vie !**

## Intensification et aggravation des conditions de travail à PSA Poissy

Avec l'annonce le 9/10/2007 de la réduction des effectifs sur le site de Poissy de 2 500 salariés, Etam et ouvriers professionnels, qui s'ajoutent aux 10 000 suppressions prévues dans le groupe, la stratégie de Peugeot Citroën est simple : s'attaquer aux avantages acquis pour dégoûter les ouvrier-e-s, les opérateurs, de leur travail et qu'ils prennent leur compte.

La réalité à Poissy sur 8 000 salarié-e-s (5 982 ouvrier-e-s, 1 104 Etam, 706 ingénieurs et cadres), c'est : 1 381 salariés précaires dont 290 CDD. Les conditions de travail et de sécurité se dégradent régulièrement. N'oublions pas les acquis déjà perdus : primes de lancement de véhicule, indemnité pause casse-croûte, indemnité de panier de jour, repos compensateur de 2 jours, 5' de fin d'équipe (une pause de cinq minutes qui était accordée pour se déshabiller à l'heure de sortie a été supprimée). Une partie de ces primes a été partiellement remplacée sur le salaire de base, mais au total, le compte n'y est pas ! Avec la mise en place des compteurs temps +/- le financement du chômage est assuré par le salarié et non par la caisse de chômage technique.

De plus les ouvrier-e-s n'ont pas le droit de manger ni de boire à leur poste du travail, pas de musique y compris les MP3, pas le droit de s'asseoir, et comme souvent il y a un manque d'effectif, le salarié ne peut même pas se faire remplacer pour aller satisfaire un besoin physiologique, il doit attendre l'une des 2 petites pauses. Rappelons qu'avant la loi des 35h de 2000, tout le monde allait manger au restaurant en pause repas, qu'aujourd'hui pratiquement plus personne ne mange à l'usine, les 2 pauses de 8' et 13'

étant largement insuffisantes. Sans oublier les pressions au quotidien, surtout sur les salariés accidentés, en arrêts de maladie, ou pressions pour atteindre tel ou tel objectif (l'annonce patronale étant la réduction des « coûts » de 30 %). Fin octobre une ouvrière était victime de harcèlement moral et sanctionnée entre autres parce qu'elle était assise lors d'un arrêt de la chaîne et refusait de discuter seule avec son chef dans son bureau !

### Pause Ramadan

Dernier exemple de régression et d'intensification du travail en couvrant cela par une communication médiatique. A l'occasion du récent mois de Ramadan les travailleurs (marocains, très nombreux sur le site) ont vu un aménagement de leurs horaires. Au lieu de deux pauses de 8 et 13 minutes par jour, ils ont effectué, pendant le carême, trois pauses de 8 minutes, 8 minutes et 15 minutes quotidiennes. On ne pourrait que se féliciter de cet aménagement d'horaire, dont la DRH de Poissy s'est vantée à la télévision.

Un seul bémol c'est que dans le même temps la Direction a augmenté la vitesse de la chaîne d'une voiture/heure et qu'avec 10 minutes de repos supplémentaire, il faut cravacher le reste du temps pour faire le même nombre de voitures par jour qu'avant l'aménagement d'horaire, c'est à dire, toujours la même cadence fatigante : 51 véhicules/heure !

**Peugeot Citroën est le bon élève de l'UIMM et du Medef pour dégrader nos conditions de vie et nous pousser au chômage !**

---

## Accélérer les départs chez Citroën-Aulnay...

Dans cette grande usine de la Région Parisienne qui avait mené une grève combative en mars dernier, en pleine période électorale, la Direction PSA a décidé un plan drastique de réduction d'effectifs et annoncé l'arrêt d'une ligne de montage (sur deux) pour juillet 2008.

Pour réduire les effectifs les méthodes sont toujours les mêmes : « pécule » pour les moins déterminés, ceux qui en ont « ras le bol de l'usine », d'un travail dur et qui paie mal, en créant des illusions sur les possibilités d'emploi à l'extérieur ! Avec 15 000 € (ou moins, ou plus, selon les ouvriers, leur ancienneté...), sans boulot, le pécule va fondre vite et l'hypothèse d'ouvrir une station Kärcher, un Kebab, une boutique de frites, une crêperie... ne peut tromper que ceux qui

ont encore des illusions sur la création d'entreprise dans la période actuelle.

La seconde méthode pour faire partir les ouvriers c'est de dégrader un peu plus le climat de l'usine. Depuis le retour de vacances les sanctions pleuvent, une ouvrière du montage a été sanctionnée pour avoir gardé son fils malade à la maison ! La Direction a invité deux inspecteurs de la Sécurité Sociale pour faire pression sur un salarié en accident de travail et sur son témoin. Deux camarades de Sud Auto, Kamel Kana et Ali Kherchaoui, ont été menacés ou sanctionnés pour avoir envoyé promener leur petit chef qui tenait des propos racistes du genre « Si t'es pas content d'être en France, tu rentres chez toi en Algérie ».

Ces menaces et sanctions ont un sens. La Direction a deux fers au feu pour faire partir « volontairement » les ouvrier-e-s : l'achat par un pécule modeste (!) et la pression, l'intimidation pour créer un climat exécrable dans l'usine. Nos camarades de Sud auto, avec d'autres, se battent pour le maintien de l'emploi sur place, l'arrêt des sanctions et le retour à une fierté ouvrière qui avait été celle des grévistes de mars dernier.

### **Un accord honteux...**

Petit rappel : en Juin 2006, les peintres en cabine dans cette même usine de Citroën Aulnay, exposés aux difficultés du métier et surtout à sa dangerosité, disposaient de 15 minutes de repos toutes les heures soit 8 poses de 15' ; au total, deux heures à souffler en dehors des cabines.

La tendance depuis plusieurs années est de concentrer le temps de travail, de l'intensifier, de

supprimer les pauses, en les déplaçant en fin de poste ou en les rachetant.

Au lieu des dispositions qui précèdent, la Direction de PSA a proposé de remplacer ces instants de repos par 4 poses de 10' par jour ce qui fait 40 minutes de repos au lieu de 120 !

En contrepartie elle rachetait les primes pour 200 € versés tous les 3 mois à hauteur de 1 400 € bruts maximum. Et en plus les peintres devaient porter un nouveau masque qui ne faisait pas moins de 2 kilos !

**Les syndicats Sud et CGT étant opposés à cette mesure, la Direction passait alors par le CHSCT où le SIA (Syndicat « Autonome » Aulnay, ex CFT-CSL) est encore le syndicat majoritaire, et faisait passer la dégradation des conditions de vie des pistoleteurs.**

---

## **Renault Trucks : la peinture se dégrade !**

En octobre, nos camarades de Sud Renault Trucks en Basse-Normandie sont intervenus à plusieurs reprises auprès du pôle social par rapport aux problèmes situés à la peinture.

Malgré un 4-pages diffusé par le syndicat en septembre sur « la souffrance au travail » : les risques que représentent certaines formes de pression, de harcèlement moral, de « marquage à la culotte » par la hiérarchie pour la santé des salarié-e-es ; malgré une mise en perspective des pratiques de management de la Direction Renault Trucks avec l'analyse faite par le psychiatre Christophe Dejours, la Direction Renault Trucks est restée sans réponse.

A la peinture, il a fallu plusieurs interventions de Sud afin de susciter la réflexion à tous les niveaux. Le directeur a été interpellé en personne... La démarche d'alerte n'a pas été entendue.

Un nouveau cas s'est produit à nouveau au pôle peinture ou un salarié victime des pressions et de l'attitude de son responsable hiérarchique s'est senti harcelé à un point tel qu'il a envisagé de mettre fin à ses jours. Sud a fait le nécessaire auprès de la

Direction et du médecin du travail pour que le salarié puisse consulter son médecin traitant. La hiérarchie s'intéressait alors, tardivement (!) au cas de cet ouvrier de peinture, en... mettant en cause les délégués ! A la pression, au harcèlement on ajoute aussi la diffamation et l'accusation mensongère. Ces comportements se multiplient dans le centre Peinture et ils s'aggravent. A l'évidence, la Direction met en place un mode de management agressif et méprisant à l'égard des ouvriers. Le CHSCT est informé, l'Inspection du travail saisie. Les faits recueillis sont accablants et nécessitent une réponse crédible et immédiate. Pour Sud, il n'est pas question que ces faits restent sans réponses et passent aux oubliettes, d'autant que des faits similaires ont été dénoncés par notre organisation syndicale dans d'autres centres notamment au CMVI.

**Nous mettrons donc tout en œuvre pour que cessent ces agissements et cette méthode de management qui tend à systématiser les pressions, voire le harcèlement au nom de la performance et des objectifs à atteindre à tout prix et qui mettent en danger la santé des salariés.**

---

## **Bienvenue aux camarades de Sud Renault Douai**

A la suite de manœuvres de la part de la FGMM CFDT dont les représentants ont signé des accords pénalisants sur le dos des ouvriers de cette grande usine, les syndiqués et leurs délégués en ont eu marre et la majorité d'entre eux, délégués et militants, ont

rejoint Sud pour le syndicat Renault Douai et pour l'ensemble de la métallurgie de la région du Douaisis. Ils sont les bienvenus à Solidaires Industrie. Nous reviendrons sur leur colère et leur donnerons la parole prochainement dans ce journal.

## Renault Guyancourt : la surcharge de travail est réelle

La série noire désormais identifiée. La caisse d'assurance maladie des Yvelines a annoncé le classement de deux des suicides en accident du travail.

Un rapport indépendant (audit Technologia) a interrogé 63 % des 12 000 salarié-e-s de Guyancourt.

Ce rapport indique que 31 % des ingénieurs et cadres du Technocentre relèvent de *risque psychosociaux particulièrement élevés*. Ceci lié au manque de reconnaissance, à un *déficit de soutien dans les conditions difficiles* mais aussi à des perspectives de promotion limitées.

Ce qui est imposé est infaisable dans les délais impartis, en conséquence plus des deux tiers des salarié-e-s estiment travailler quotidiennement plus de 9h par jour et reconnaissent en majorité continuer leurs tâches à leur domicile ! Pour les cadres c'est plus de 10h quotidiennes ! *Un cadre explique qu'il peut supporter une surcharge passagère de 12h quotidiennes mais qu'il n'a plus la capacité d'absorber des surcharges qui nécessiteraient de passer à 14h ou 16h !*

Pour nos camarades de Sud Renault Guyancourt et pour la CGT ce n'est pas nouveau, les explications sont limpides : le Technocentre doit sortir 26 nouveaux modèles (cf. la communication médiatisée de Renault et Carlos Ghosn), c'est-à-dire huit par an, contre quatre auparavant.

Il a fallu 54 mois pour concevoir et produire la Laguna I ; la Laguna III est sortie en 26 mois et le délai sera encore réduit pour la Mégane !

Les militants Sud font valoir que l'intensification et l'organisation du travail sont largement en cause dans le phénomène du stress au Technocentre, puisque les hommes et les femmes y souffrent trois fois plus que la population nationale à statistique Inserm comparée.

Il n'est pas possible de continuer ainsi ! Les mesures prises par Carlos Ghosn – embauches de 350 CDI et 200 intérimaires – sont insuffisantes.

**Il faut rendre la vie plus humaine à Guyancourt.**

**Il faut mettre un terme à l'intensification des charges et à la dégradation des conditions de travail.**

---

## A Renault Maubeuge, on ne mange plus tous ensemble...

Les syndicats majoritaires Sud / CGT / CFDT / CFTC de cette usine du Nord qui fabrique le modèle Kangoo se sont opposés à un accord Direction / CGC / FO qui violait allègrement le Code du Travail, mais surtout dégraderait, s'il était maintenu, les conditions de vie pour 2 700 salarié-e-s ; ouvrier-e-s de production pour la plupart (1 800 opérateurs) qui avaient l'habitude depuis toujours de prendre leurs repas collectivement.

Jusqu'alors, et ce depuis le début de l'existence de l'usine, les salarié-e-s s'arrêtaient à 11h40 pour une pause repas de 20 minutes. Certain-e-s allaient au réfectoire central (éloigné !) d'autres dans les « satellites » (plus proches), d'autres enfin mangeaient un casse croûte à leur poste de travail.

C'est fini ! Désormais, si l'accord pourri est maintenu c'est par groupes de 4, et par rotation, au choix de la maîtrise, qu'ils pourront manger entre 11h et 12h50. De plus ces plages décalées seront changées toutes les semaines.

Il faut tout de même rappeler aux patrons que la vie au travail ne consiste pas seulement à monter des bagnoles ! L'usine, le bureau, sont des endroits où l'on

rencontre d'autres salarié-e-s, hommes et femmes, où l'on discute, blague, mange ensemble et que ce lien social est une composante essentielle de la vie au travail et de la vie humaine tout court !

L'accord de la Direction casse cette vie sociale, en isolant davantage les salarié-e-s.

Et puis ce n'est pas à la maîtrise de décider qui va manger et à quelle heure !

L'accord est illégal car le Code du Travail prévoit qu'une pause de 20 minutes minimum doit être prise dès que 6h de travail sont effectuées, l'intersyndicale a fait valoir son droit d'opposition auprès de l'inspection du travail, a engagé une pétition et décidé de durcir les actions si cet accord devait être maintenu.

Les récupérations et les samedis à répétition sont déjà largement suffisants en termes de fatigue.

**Non à la dégradation de nos conditions de travail !**

**Notre santé biologique et nos liens sociaux valent plus que leurs profits !**