

BAISSE DES DROITS, AUGMENTATION DES DEVOIRS

Le droit français prévoit l'égalité de tous devant la loi. Même si pour certains, du fait de leur statut social, économique ou politique, nous pouvons soupçonner un traitement plus favorable, la loi reste applicable par tous et pour tous. Au sein de l'entreprise, cela devrait être pareil. Les salariés ont des devoirs face à l'employeur mais ils ont aussi des droits.

Pourtant à la SNCF, pour faire valoir leurs droits, les salariés doivent très souvent faire appel à leurs délégués. Parfois ils doivent même faire appel à la justice pour la simple application d'un RH, comme par exemple sur les 52 RP doubles, accompagnés par SUD-Rail. La baisse des droits ne se limite pas à cela. Que dire de la constante régression sur nos droits à la retraite, au logement et aux facilités de circulation.

Du côté devoir, la SNCF n'a cessé de rajouter des charges de travail aux agents, tout en augmentant son niveau d'exigence envers eux. D'ailleurs, nous sommes obligés de constater que le sens du travail a bien changé à la SNCF. Nombre d'entre nous sont rentrés dans une entreprise publique ferroviaire où la qualité principale était le travail bien fait. Mais pour nos chers dirigeants ce temps là est bien fini. Aujourd'hui c'est simple la rentabilité remplace la qualité, et l'obéissance remplace la compétence.



COMBATTRE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance au travail est en pleine explosion, notre démarche est simple et ambitieuse à la fois.

Simple car notre premier objectif est de vous informer par une campagne suivie dans le temps. Pour cela, chaque mois jusqu'à la fin de l'année nous sortons un tract abordant un des grands thèmes qui figurent dans ce premier numéro. Dans chacun d'eux vous pourrez trouver une analyse d'une des causes de la souffrance au travail, enrichie d'exemples concrets.

Ambitieuse car notre but n'est pas que de décrire la souffrance au travail mais bien de la combattre. En effet, il s'agit bien à l'aide de ces tracts de d'abord détecter si vous – ou quelqu'un autour de vous – est en situation de souffrance, puis de l'aider. C'est pour cela que dans chaque tract, vous trouverez des conseils pratiques, des sites de références, des ouvrages pour aller plus loin.

La société et la direction nous isolent et nous amènent parfois à la souffrance au travail. Dans ces situations, il ne faut pas rester seul. Pour combattre la souffrance au travail, il faut en parler, nous sommes là pour vous y aider.



PROCHAINS TRACTS SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL A VENIR

- TRACT 2 MANAGEMENT
- TRACT 3 STRESS & SUICIDES
- TRACT 4 AGRESSIONS
- TRACT 5 DISCRIMINATION
- TRACT 6 HARCELEMENT
- TRACT 7 MEDECINE DU TRAVAIL
- TRACT 8 DROITS ET DEVOIRS

PLUS JAMAIS ÇA, PLUS JAMAIS SEUL

Syndicat régional de Lyon - 41, quai Fulchiron - 69005 Lyon

Tél : 04 78 38 15 08 - Mail : sudraillyon@gmail.com - Site : www.sudraillyon.org

CAMPAGNE SOUFFRANCE AU TRAVAIL - Tract N°1



Décembre 2018

TRAVAILLER NUIT A LA SANTE !

La face cachée du management : stress, suicides, harcèlements, agressions, ...

La révolution managériale que connaît la SNCF n'est pas innocente. L'envie de bien faire son travail n'est clairement plus une priorité pour la hiérarchie et l'esprit de solidarité qui existe encore dans les équipes est à abattre. La soumission est devenue la priorité pour le management. Il fut une époque, pas si ancienne, où les cheminots pensaient service public et refusaient de bâcler leur boulot pour des raisons financières et de rentabilité. Mais heureusement pour la réussite des capitalistes, le management nouveau est passé par là, entraîné par la mise en concurrence du transport ferroviaire et la volonté d'individualiser les salariés !

Sans oublier bien sûr la dégradation des relations sociales où les demandes d'explications se multiplient. Preuve de faiblesse où la sanction se substitue à la conviction, ce qui en dit long sur ceux qui prétendent nous diriger.

Rien d'étonnant à ce que cette dégradation des relations sociales au sein des entreprises se solde par une explosion du stress, du harcèlement moral et sexuel, des agressions, des maladies dues à la fatigue, à la pénibilité du travail, tout cela menant parfois inexorablement à des drames humains tel que le suicide au travail ou même en dehors de l'entreprise. Autant de causes d'un mal-être au travail dont il est de bon ton de causer dans les médias mais sans prendre de vraies mesures pour que cela cesse. Il est vrai que les droits civiques s'arrêtent aux portes des entreprises. Quand les salariés pourront poser des demandes d'explication aux supérieurs qui ne font pas leur boulot ou qui agressent les salariés, alors pourrons

-nous commencer à parler d'un début de début d'égalité des droits ...

« On n'est pas là pour faire du social » Quel programme !

Qui n'a pas entendu cette phrase assénée par un DET ou un DUO dans une réunion. Elle tombe en général quand le cas d'un salarié est posé : maladie, stress, pénibilité, ...

Les petits soldats du management répressif ne sont pourtant pas en reste pour tenter d'alléger leur propre situation en s'octroyant des postes supplémentaires d'adjoints, de « collabo-rateurs » (quel drôle de terme !), sans compter les petits à -côtés... Pour SUD-Rail (comme pour le Code du travail et le Code pénal), non seulement les dirigeants ont un rôle social mais ils ont aussi des obligations, ce qui est trop souvent oublié.

Les politiques menées qui visent à presser le citron et à jeter les restes doivent être combattues. Parce que nous refusons d'être de la chair à patrons, que nous n'acceptons pas de nous laisser briser par ce fatalisme mortifère qui voudrait que nous n'ayons d'autres choix que de subir et ce dès le plus jeune âge et l'entrée dans la vie active, SUD-Rail a décidé d'alerter et de mobiliser les salariés sur ces questions.

De la souffrance au chômage à la souffrance au travail, quelles alternatives ? Comment résister ? Dans ces périodes de contre-réformes imposées par une clique de « managers » au pouvoir qui prétend gérer nos vies, nous rappellerons les droits (même limités) que vous pourrez faire valoir avec vos délégués. Nous rappellerons aussi les obligations patronales si souvent oubliées voire bafouées.

Si on commençait par dire : NON !



Syndicat régional de Lyon - 41, quai Fulchiron - 69005 Lyon

Tél : 04 78 38 15 08 - Mail : sudraillyon@gmail.com - Site : www.sudraillyon.org

LE STRESS AU TRAVAIL PEUT MENER AU SUICIDE

Le stress, terme fourre-tout évoqué depuis plusieurs années, est de plus en plus attribué au mal-être ressenti au travail : surcharge de tâches, objectifs insuffisamment définis et toujours relevés, relations difficiles avec la hiérarchie, manque d'autonomie, manque de reconnaissance, etc.

La Direction réfute que les conditions de travail qu'elle impose à ses agents en sont les causes et met en avant la fragilité ou l'inadaptation au poste de certains.

Les fortes exigences qualitatives et quantitatives, la monotonie, les responsabilités que l'ont nous fait porter, les contradictions entre le respect du travail bien fait et le temps inadapté pour l'effectuer, le manque d'aide apporté par les supérieurs hiérarchiques, l'inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale, la mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail, etc....sont autant de facteurs de stress.

Rien d'étonnant à ce que les suicides pour cause de travail se multiplient. Il n'y a pas que France Télécom ou la police qui connaissent ce phénomène. À la SNCF, cela existe aussi. Ce n'est pas un hasard si l'entreprise fait tout pour refuser de donner les statistiques. Ce n'est qu'à travers le réseau syndical que nous apprenons les cas de suicides. Et nous pouvons affirmer qu'ils augmentent régulièrement bien que les effectifs diminuent. Tous les chercheurs sur les conditions de travail affirment que cela ne peut que se développer comme conséquence directe des nouvelles formes de management.

Le travail n'est pas une finalité dans une vie, c'est juste un moyen de subvenir à ses besoins et non pas à ceux de la Direction et autres décisionnaires.



DERRIERE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, UN MANAGEMENT AGRESSIF

Le management nouveau se caractérise par une précarité permanente en interne. Inspiré du toyotisme au Japon, le lean-management c'est la précarité interne, la mobilité, la polyvalence et la réduction des dépenses de formation pour avoir des salariés flexibles, précaires et prêts à tout pour survivre. À la SNCF, il se décline de deux manières.

D'un côté chez les cadres et maitrises, une demande de soumission totale à la politique patronale (« un cadre ça se soumet où ça se démet ») comme disait un ancien président de la SNCF).

De l'autre pour le reste des salariés un management nouveau réduit à deux choses : obéissance même quand les ordres sont stupides, avec les menaces permanentes de sanctions, mêlée à une responsabilisation individuelle avec objectifs, sans donner les moyens de les réaliser.

Dans tous les cas, les salariés doivent faire semblant d'accepter la politique qui leur est distillée à travers les journaux, et autres écrits à la gloire de l'entreprise et de sa politique. La direction applique le dicton célèbre : « Un mensonge répété dix fois reste un mensonge; répété dix mille fois il devient une vérité ».

Mais à chaque fois, c'est toujours plus d'exigence de la part de la direction, en enlevant les moyens de faire. Et comme toujours, c'est le salarié qui est fautif. Il est temps que les salariés réagissent car il en va de notre vie, de notre santé physique et mentale et croire qu'en faisant le dos rond on y échappera est un leurre.

La dégradation de nos conditions de travail et de vie est provoquée par toutes les baisses d'effectifs, les restructurations, les pressions individuelles et l'incertitude entretenue sur l'avenir. Le management répressif a pour fonction de briser les résistances et de transformer les salariés en moutons dociles dont un nombre croissant ira directement à l'abattoir au nom de la concurrence et des gains de productivité.



CONTACT AVEC LE PUBLIC : DES AGRESSIONS BANALISÉES

L'organisation du travail telle qu'on la connaît aujourd'hui est un facteur supplémentaire dans la souffrance du salarié. Presque à chaque fois, c'est à l'agent de terrain de subir et de gérer les colères des usagers quand des dysfonctionnements surviennent., de plus en plus fréquemment à cause d'une politique managériale axée sur le « faire plus avec moins ». Avec les conséquences que l'on connaît : des agressions verbales et parfois même physiques, qui, si les moyens en amont avaient été mis en place, auraient pu être évitées dans la plupart des cas.

Selon une étude de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), en présence du public la survenue des agressions à l'égard des salariés coïncide très souvent avec une organisation du travail rigide ou défectueuse.

Organisation qui reflète les logiques économiques de nos patrons mais pas celles de la réalité du terrain pour les employés : diminuer les effectifs en gare, dans les trains, dans les dépôts, supprimer des guichets, réduire les budgets pour le nettoyage des voitures, supprimer des rames, etc..... Autant de décisions qui ont pour effets de bousculer le travail des agents qui effectuent des tâches non prévues et se dépêchent de faire celles qui l'étaient, sans compter le stress provoqué par les altercations avec les voyageurs.

Situation d'autant plus aggravée que la Direction ne défend plus ses cheminots lorsque ses clients se plaignent du comportement de l'agent. Dans presque tous les cas, elle donne raison aux voyageurs sans prendre la peine d'écouter les explications de l'agent. Il est important de réagir et de faire valoir ses droits de salariés et d'être humain pour que bosser ne soit plus synonyme de punition.

HARCELEMENT ET DISCRIMINATIONS : LE TRAVAIL À REÇULONS

C'est en train de devenir le lot quotidien d'une part de plus en plus importante des salariés. En même temps que les directions patronales exigent de la motivation de la part de leurs « sujets », les chefs, mais pas qu'eux, tolèrent voire pratiquent le harcèlement moral ou sexuel. Il se fait insidieux ou directement agressif.

Le harcèlement moral débute souvent par un mépris de son supérieur pour le travail réalisé ou des remarques sur la personne. Le harcèlement sexuel commence parfois par des remarques « salaces » censées être comiques. Cela ne fait qu'empirer tant que le salarié ou la salariée n'y met pas fin. Il faut que les collègues, les délégués s'unissent pour mettre fin à ce type de pratiques.

Le harcèlement explose à la SNCF parce que le management agressif le permet. Les relations de pouvoir d'un chef sur son subordonné ou sur une collègue le facilitent.

A cela s'ajoute les discriminations de toutes natures : parce qu'on a un nom qui ne sonne pas « français », qu'on est malade ou handicapé, qu'on est issu d'un quartier populaire, qu'on n'a pas la bonne couleur de peau, etc, ... Mais celle qui touche la moitié de la population, c'est celle dont les femmes sont victimes : salaires inférieurs à ceux des hommes, déroulement de carrière bloqué « à cause » des risques de grossesse ou de congé parental. Sans compter l'obligation de mimer les comportements masculins pour être prise au sérieux !

L'entreprise devient un monde de non-droit, où la hiérarchie peut utiliser tous les moyens pour casser ses subordonnés, y compris en utilisant le harcèlement et les discriminations. Mais les salariés ont des droits à faire valoir. Tant la hiérarchie directe que la direction de l'entreprise ont des responsabilités pénales. Avec vous tous et toutes, nous devons faire en sorte de leur rappeler.

MEDICINE DU TRAVAIL

Il est bon de rappeler que la médecine du travail, n'a pas seulement un rôle de contrôle sur l'aptitude à tenir un poste, mais elle est également là pour prévenir les risques professionnels et préserver la santé et la sécurité des salariés. Elle devrait donc intégrer le conseil et l'information des salariés sur les risques professionnels et la manière de les prévenir. D'où une participation qui devrait être active, notamment en CHSCT. Or, l'entreprise use d'un double langage et n'assume pas sa politique. Par obligation elle continue d'inviter la médecine du travail dans les instances relatives à la santé des agents, mais d'un autre côté, elle supprime de nombreux postes de médecins, qui dès lors ont beaucoup de difficulté à assurer les simples visites médicales, pourtant repoussées à un délai de deux ans.

On a donc des médecins qui désertent les CHSCT, mais que la direction convoque par ailleurs, dans des « colloques santé », complètement opaques, où le staff discute de cas particuliers d'agents.

Malheureusement à la médecine du travail SNCF, beaucoup trop de médecins « maison » préfèrent leur confort de carrière à la protection des salariés. C'est à chacun d'entre nous de rappeler que la médecine du travail a des valeurs à défendre, afin que le serment d'Hippocrate ne se transforme pas en serment d'Hypocrate.