

Risque Psycho-sociaux, Le cabinet Eléas rend compte des diagnostics sur les deux sites test. Pour la CFDT, il est important de déployer la démarche à tous les sites !

A cette rentrée, on peut espérer que les salariés ont «rechargé les batteries» pendant les congés d'été en profitant de l'entourage familial pour faire un break. L'entreprise a fortement évolué ces dernières années et la loi des marchés entraîne Nexter dans cette spirale où la compétition est le maître mot. La stratégie de l'entreprise s'oriente de plus en plus vers des réponses à appel d'offres ou vers des réalisations de matériels avec de fortes contraintes de délai. Cette situation générale a des impacts importants sur l'état de santé des salariés (de l'ouvrier au cadre), d'où la prise en compte grandissante des risques dits Psycho-sociaux. Sans revenir sur les différentes formes sous lesquelles ils se traduisent, chacun connaît peu ou prou ce problème, personnellement ou au travers d'un proche dans sa famille ou au travail. A Nexter, une démarche est engagée depuis le début de l'année et un cabinet a été mandaté pour établir un diagnostic sur deux sites pilotes (Satory et La Chapelle) dont nous vous proposons le compte rendu.

Deux sites de Nexter pas choisis au hasard !

Les RPS font l'objet d'un accord de méthode qui détermine la procédure d'analyse de la situation dans le groupe. Il a été décidé de faire un premier diagnostic sur 2 sites pour tester la méthode. Compte tenu des diversités de l'entreprise, les partenaires sociaux ont ciblé des sites représentatifs en terme de métiers et de configuration sociale.

Ainsi, le site de Satory a été choisi pour ses aspects d'ingénierie à forte population de technicien et cadre. Le site de La Chapelle a, de son côté, l'intérêt de couvrir les métiers de production et de son environnement direct, avec une population intégrant de nombreux ouvriers et comptant aussi de nombreuses femmes.

Si toutes les situations de travail ou d'environnement ne se résument pas à celles rencontrées sur ces deux sites, on peut toutefois penser que le panel est suffisamment représentatif pour valider la méthode de diagnostic qu'il conviendra de généraliser à tous les si-

tes du groupe dès cette rentrée. C'est en tout cas la voie qui est définie dans l'accord de méthode.

Un diagnostic sous forme d'enquête :

Le choix du cabinet Eléas a été fait par le GPCS qui regroupe des membres de la direction et des organisations syndicales CFDT CGT et CGC. Le point fort qui a été mis en avant pour retenir ce cabinet, c'est la formule proposée qui repose beaucoup sur des entretiens avec des individus qui sont appelés à s'exprimer librement (confidentialité assurée). Si tous les salariés des deux sites n'ont pas été reçus, là encore il a été fait appel à un panel représentatif de personnels qui ont tous été volontaires (condition indispensable).

Une restitution aux GPS locaux, au GPCS, au CCE et CE's !

Les diagnostics de Satory et La Chapelle qui se sont déroulés au printemps ont fait l'objet d'une restitution au groupe de Prévention locaux GPS, puis

au GPCS, action qui devrait être ensuite renouvelée auprès des élus du CCE et des CE.

Ce qu'il en sort !

Il faut avant tout préciser que les informations données par Eléas sont brutes, c'est à dire qu'elles ne sont pas pondérées en fonction du nombre de salariés portant tel ou tel jugement. Le travail doit encore être affiné et surtout doit faire l'objet d'une synthèse permettant de tirer les actions correctives à mettre en oeuvre. Mais nous n'en sommes encore pas là !

Nous vous proposons donc une énumération sous forme d'un classement qui n'engage que la CFDT et ses représentants qui ont participé aux différents travaux :

Organisation

- ◆ Manque de collectif.
- ◆ Absence d'anticipation.
- ◆ Perte de compétences (départs suite aux PSE, sous-traitance, recentrage sur coeur de métier).
- ◆ Ambiguïté et Contradiction (définition des rôles, mission et métier).

- ◆ Manque d'informations sur les évolutions des structures.
- ◆ Chantiers de progrès (Grand Large) vécus comme une surcharge de travail.

Management

- ◆ Objectifs parfois contradictoires et contre-productifs.
- ◆ Excès de contrôle (recherche de coupable, multiplication d'outils).
- ◆ Difficulté à se situer dans l'entreprise (ouvrier/manager et Cadre/soutien au donneur d'ordre).
- ◆ Trop d'individualisation.
- ◆ Rétention d'informations entre sec-teurs, entre niveaux hiérarchiques, entre collègues, et sur les réductions de périmètres d'activité.

Vision de l'entreprise

- ◆ Fragilité, perte de savoir-faire, re-centrage important sur le coeur de métier.
- ◆ Affaiblissement de la solidarité.
- ◆ Incertitude pour l'avenir / Com-mandes qui n'arrivent pas.
- ◆ Incompréhension de la stratégie d'entreprise.

Social

- ◆ Politique salariale floue (individua-lisation, incompréhension de l'ap-plication).
- ◆ Peu de retour des enquêtes (Ewit)
- ◆ Diffusion d'informations aux sala-riés par les managers pas assez bonne.
- ◆ Peu de reconnaissance collective.

Ce qui est plutôt positif

- ◆ Réunion hebdomadaire dans cer-tains services.
- ◆ Goût pour son métier et Savoir-faire reconnu / fierté des salariés.
- ◆ Entreprise avec des projets nova-teurs.

- ◆ Multiplicité des cultures considé-rée comme un avantage.
- ◆ Flexibilité et mobilité possible dans l'entreprise.
- ◆ Energie et investissement des sala-riés.
- ◆ Une certaine autonomie des opé-rationnels.
- ◆ Une solidarité qui existe encore dans l'entreprise.

Pas de conclusion hâtive de part et d'autre !

Cette liste à la Prévert montre bien que les situations sont vécues diversement par les salariés et qu'il est important d'avoir un regard prudent sur cette synthèse. S'il ne faut rien exclure, il faut détecter les points sensibles sur lesquels nous devons agir parfois collective-ment et parfois individuellement. Ce sera le travail des prochaines semai-nes, sans oublier de mener ce diagnos-tic dans tous les sites du groupe.

Pour que le travail soit aussi la santé !

Il est clair que la direction doit accepter certaines remises en cause si elle veut être crédible à travers cette démarche

[RESPECTE]

qui ne doit pas simplement répondre à une exigence politique, mais réellement à un souci de bien être au travail, pour reprendre des mots que le DCRH lui-même évoque sur ce thème. Sans croire au paradis dans le monde du travail (sur-tout dans celui qu'on nous impose), la CFDT pense qu'il peut y avoir des choix,

des orientations différentes qui répon-dent à la fois aux bons résultats de l'en-treprise et à la fois à la bonne santé du-rable des salariés.

La CFDT veut faire confiance à la dis-cussion sur un tel sujet qui touche tous les salariés, de tous niveaux et de tous âges. **Il n'y a pas de profil type et chacun peut être concerné par les RPS.** Si nous avons vécu des périodes douloureuses avec les plans so-ciaux, il serait faux de croire que nous sommes exempts de ces risques. Bien



des entreprises en sont victimes et si le politique se saisit de ce phénomène de société, c'est bien parce qu'il repré-sente un risque majeur dans cette so-ciété moderne.

Nexter s'est lancé dans ce vaste chan-tier et la CFDT pense qu'il est néces-saire de le conduire dans la transpa-rence car c'est aussi comme cela que l'on donnera confiance aux salariés qui apporteront les éléments nécessaires à l'amélioration de la situation actuelle. Si nous ne vivons pas des drames aussi graves que certaines grandes entrepri-ses françaises, **nous tous, sommes potentiellement vulnérables et nous connaissons, ici et là, des si-tuations critiques qui montrent bien la nécessité de prévenir et d'agir.**

Vous entendez privilégier un syndicalisme responsable ; un syndicalisme qui se distingue par sa capacité d'actions et de propositions.



Rejoignez la CFDT !