



De l'ouvrier au cadre
SAE Villaroche

Tél : 01 60 59 79 99

E-mail : cgt1.villaroche@orange.fr /

Site : <https://cgtsafran.com/sae/secteur/villaroche/>



Pression au travail. La CGT dit stop

Fut un temps à la Société Nationale d'Etudes et de Construction de Moteurs d'Aviation. (la S.N.E.C.M.A), l'atmosphère de travail était plus sereine, la bonne ambiance était présente et se ressentait dans les échanges et ce à toutes les strates de l'entreprise. On croisait des collègues avec le sourire aux lèvres, un fond musical dans les bureaux était permis, on pouvait trinquer le midi autour d'un verre de vin pour fêter la naissance d'un enfant ou notre promotion.

A l'époque de la SNECMA, entre salariés, nous étions plus soudés. Il est loin le temps où rentrer à la SNECMA était une fierté de faire partie d'une entreprise qui respectait ses salariés. D'ailleurs pour preuve quand on rentrait dans notre société on ne la quittait que pour partir à la retraite.

Mais ce temps est révolu, nous sommes chez Safran, entreprise du CAC 40 qui n'a qu'un mot à la bouche : le profit. Désormais, nous devons travailler sans même lever la tête dans certains secteurs et appliquer les règles fixées dans un règlement intérieur de plus en plus fourni et socialement régressif.

Le monde du travail a changé. Avec les techniques modernes de management qui sont apparues, les relations sociales se sont tellement distendues que dans certains secteurs, les collègues ne se parlent même plus, pour ne pas dire qu'ils ne se connaissent plus. Les outils de communication sont tellement présents qu'ils en sont devenus oppressants.



Ceci génère du stress puis des tensions dans les équipes qui peuvent conduire à des conflits de terrain sans que le manager n'intervienne.

De plus, s'exprimer pour donner son opinion est devenu impossible et peut être matière à réprobation. Nous ne pouvons plus nous exprimer librement.

D'ailleurs suite à l'enquête ALLSAFE diligenté par la direction, c'est ce qui ressort en premier la peur de dire les choses. Tous restent secrets car si

on dit ce que l'on pense, notre évolution de carrière pourrait en pâtir.

Quasiment tous les secteurs subissent des pressions mais principalement dans le tertiaire. Que vous soyez au bureau d'études, bureau méthode et actuellement principalement aux moyens généraux, tout est urgent. Il n'y a pas de priorisation, on nous demande de partir en mission du jour au lendemain. Cette pression est omniprésente. Entre les directives contradictoires, les soi-disant « sprint » ou « run » et le non-respect des accords d'entreprise, nous sommes « gâtés ».

De plus, nous constatons qu'il y a de la part de la direction, deux poids deux mesures en fonction du niveau hiérarchique des personnes incriminées. En effet, lorsque le harcèlement provient d'une ligne hiérarchique élevée, l'accord « harcèlement et violence au travail » ne s'applique plus, si bien que les organisations syndicales via les CSSCT donc du CSE sont obligées de déposer un DGI (Danger Grave et Imminent) auprès de la direction et en informant l'inspection du travail.

Depuis la privatisation du groupe, des changements régressifs et constants dans la politique sociale SAFRAN ont été opérés sans que les salariés s'en aperçoivent. La CGT dénonce cet état de faits car elle a constaté que beaucoup de convocations ont été envoyées à des salariés qui surpris par celle-ci, se retrouvent dans un état de stress au travail du jour au lendemain.



Alors qu'une discussion entre les salariés et les managers qui ont reçu des formations « prévention des RPS » et « gestion des problèmes de rapports sociaux », auraient pu résoudre pas mal de conflits. L'instauration d'un vrai dialogue social avec les syndicats pourrait elle aussi désamorcer les tensions sociales au sein d'une équipe, via les CSSCT.

Au regard de cette politique sociale régressive, la CGT :

- **Déplore** que les RPS soient en hausse depuis ces dernières années malgré que la Direction les occulte via la difficulté pour consulter la base de données sur les RPS.
- **Revendique** que dans les futures négociations sur l'accord harcèlement et QVCT doivent intégrer de manière factuelle la prévention des RPS et les plans d'actions associés dès lors qu'ils sont identifiés.
- **Rappelle** que la prise en compte de la parole des salariés dans tous les domaines professionnels doit trouver son intérêt pour le bien-être au travail mais aussi pour que la parole se libère chez SAE sans avoir peur de subir d'éventuelles conséquences négatives pour les salariés.

La médiation entre les différents acteurs de l'entreprise dès lors que des situations à risques existent, doit être la priorité avec une approche juste et une formation des managers axées sur les relations sociales.

Enfin la QVT doit se placer en haut de la pyramide des accords pour que la société améliore son attractivité et permette l'amélioration des conditions de travail et l'épanouissement des salariés dans leur activité professionnelle, avec une juste articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Restons lucides, nous sommes tous la force de travail d'une société qui crée un produit de haute technologie et qui n'a pas besoin de salariés dirigés sous la pression. Les salariés ne doivent pas venir travailler à reculons.