

Le 13/12/2016 est constitué à UJO, un groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) avec pour mission, l'identification des groupes (ateliers, activités,...) où ces risques apparaissent et les moyens à mettre en œuvre pour les réduire. Au-delà de l'état de santé des salariés, ce sont les conséquences, coûteuses pour l'entreprise, qui motivent principalement la démarche. Mais bon... Pourvu que des progrès profitent aussi aux salariés... La démarche de prévention collective consiste à réduire les sources de stress en agissant directement sur **l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales...**

Malheureusement, entre la théorie et la pratique, on est encore loin du **"Bon du Premier Coup"**.
Le calendrier 2017 de la chaufferie en est un exemple:

Fin équipe C le samedi à 06h00							Reprise en A le lundi à 06h00																	
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
B	B	B	B	B	B	B							C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A
En B certains dimanches avec récup en semaine							Astreinte du samedi 22h00 au dimanche 14h00																	

Premier constat: **le bien être au travail** n'a pas guidé la réflexion aboutissant à ce calendrier. Reprendre du matin après 6 nuits, Il faut méconnaître les effets des équipes alternées pour imaginer une rotation pareille !!! Et croisons les doigts pour que le salarié en astreinte ne soit pas contraint de se déplacer à l'usine, ne serait-ce qu'une heure car il devra "payer" cette intervention d'un JDR pour ne pas dépasser les 6 jours de travail consécutifs.

Pour une réflexion de qualité, mieux vaut un bon miroir !

Ceux ne sont pas les seules raisons pour lesquelles CHSCT et CE ont rendu un avis négatif à ce projet. Ceci n'interdit pas légalement la Direction de le mettre en place. Malgré la promesse du Président du CE de le retarder à mi-janvier, ce planning est effectif sans correction depuis le 1er janvier 2017 !

Le Président a "découvert" cet état de fait en janvier alors qu'il était destinataire le 28/12/16 du mail qui en informait les chauffeurs. Il ne l'a pas lu ? Peut-on outrepasser sa promesse sans son avis ?

Un second débat inutilement irritant s'est déroulé au dernier CE 2016 lorsque le Président a présenté les calendriers usine, version "simplifiée" (sans détails sur les rotations d'équipes).

Pourtant, les calendriers habituels étaient prêts, il suffisait d'appuyer sur "PRINT" pour les obtenir. Ils étaient d'ailleurs disponible à ZP dès la semaine suivante mais pas à OCA/CPA. Pourquoi cette différence de traitement ?

Mais NON ! Le Président s'est buté, refusant obstinément de donner la présentation habituelle ce qui provoqua plusieurs suspensions de séance.

Encore une occasion loupée pour détendre les relations sociales !

On en rigolerait si le Comité d'Entreprise n'était pas une instance sérieuse.

Pour rappel:

Outre ses attributions sociales et culturelles, le CE a pour mission l'intérêt des salariés dans les décisions relatives:

- à la gestion et l'évolution économique de l'entreprise,
- à l'organisation du travail,
- à la formation professionnelle,
- aux techniques de productions

Dans ces différents domaines, l'absence d'information ou consultation préalable du CE, entre autres, est susceptible de constituer un délit d'entrave à l'encontre de l'employeur.

Le collectif (57 ex-collègues), porté par le syndicat SUD, a eu gain de cause le 19 décembre 2016. "les licenciements prononcés sont dépourvus de causes réelles et sérieuses, la société Michelin devra verser aux demandeurs les indemnités calculées par le conseil des prud'hommes en fonction de leur ancienneté". **Michelin a décidé de faire appel...**

A la fin des années 1950, des études scandinaves ont démontré que le travail de nuit (3x8 notamment) affecte fortement la santé: pathologies digestives (ulcères, troubles intestinaux...), altération du sommeil (en durée et en qualité), troubles nerveux (irritabilité, anxiété, inattention...). Liste complétée au cours des années 1960: dysfonctionnements endocriniens, troubles cardiovasculaires (hypertension, infarctus) et 2006, risques de cancer. Ceci constitue le "syndrome du travailleur posté".

Les horaires atypiques - ou, mieux, asociaux - entraînent une marginalisation du travailleur posté, qui a bien du mal à participer aux activités collectives, familiales, amicales, sportives, culturelles, Cet isolement, ..., est à l'origine de frustration et de mal-être psychologique. Ce sont toutes les dimensions de la santé - physique, mentale et sociale - qui sont concernées, d'autant que les nouvelles exigences du travail (vigilance accrue, hypersollicitation de la mémoire, intensification) sont responsables d'états de stress. ... **Vingt ou trente ans de travail posté n'équivalent pas à la même durée en horaires habituels!**

Les différents troubles apparaissent après un certain temps (en moyenne cinq ans) ... il n'y a pas d'accoutumance au travail de nuit, mais une intolérance progressivement croissante.

De nombreux paramètres (conditions de travail, tâche effectuée, mode de vie, âge, ancienneté) vont aggraver ou restreindre les conséquences de l'exposition aux horaires asociaux. Mais ils ne masquent pas totalement les effets négatifs concernant le **vieillesse prématuré, la détérioration chronique de la santé et la réduction probable de l'espérance de vie.**

YVON QUEINNEC, ergonome. <http://www.sante-et-travail.fr/horaires-decales>

Le **scandale de l'amiante** découle du délai de réaction des pouvoirs publics (enjeux économiques industriels) entre les premières certitudes irréfutables (1945) et les premières décisions adéquates (1977-78). C'est seulement en 1997 que l'amiante est totalement interdit en France.

Le travail de nuit et le **travail en équipes successives alternantes** figurent dans la liste des facteurs de risques professionnels. Ces rythmes de travail sont ainsi susceptibles de laisser **des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé** du salarié exposé.

Le travail de nuit a été classé dans le groupe des cancérogènes probables pour l'homme.

CIRC 2007.

<http://www.inrs.fr/> (ED 5023)



En moyenne, un cadre a une espérance de vie de 9 ans supérieure à celle d'un ouvrier
Un salarié posté voit son espérance de vie réduite d'au moins 2 ans.

~~Moralité~~ Conclusion:

Un cadre a une espérance de vie d'environ 11 ans supérieure à celle d'un agent en production à UJO mais il vous demandera probablement un effort supplémentaire et gratuit pour "servir" le client... Entre 2014 et 2016, le nombre d'agent en équipes alternées avec travail de nuit a augmenté de 4% avec un net glissement du 4X8 vers le 5X8 (7/7). Cet effort des salariés aux plus faibles revenus n'a toujours pas été reconnu par Michelin et la logique salariale du Clermontois creuse chaque année l'écart entre ceux qui meurent tôt et ceux qui meurent plus tard...

Immoralité: davantage de vies écourtées pour des clopinettes !

Il ne viendrait à l'idée de personne de payer un "collissimo" au prix du tarif lent. Etre "au service du client" ne signifie pas "être à sa botte". Si le client exige plus de réactivité, il doit payer un supplément pour ce service spécial, c'est-à-dire payer les salariés qui subissent cette réactivité.

Après le respect des actionnaires, le respect du client et le respect du produit il serait temps que Michelin s'intéresse à l'éthique des conditions de travail et de salaire des hommes et des femmes qui assurent sa prospérité.

L'équipe des délégués SUD vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2017.