



## AVIS SUR LES RISQUES PSYCOSOCIAUX

### **1 CONSTATS**

Depuis plusieurs années, la CGT alerte sur la dégradation de la santé des salariés, provoquée par l'intensification du travail, les pressions et l'individualisation. Cette dégradation est physique (130 déclarations de TMS tous les ans à Sochaux, et mentale (stress, dégoût, dépressions, suicides notamment à Mulhouse).

*Les affections touchant le système articulaire surviennent lorsque les gestes des salariés ne sont pas réalisés dans de bonnes conditions. Pour autant, les acteurs ne prennent pas toujours conscience du problème. Les plaintes remontées par les salariés au médecin du travail ne sont pas suffisamment entendues et le problème reste individuel (fact).*

Les TMS apparaissent lorsqu'il y a un décalage entre ce que la personne peut faire et ce qui lui est demandé.

De réels progrès ont été réalisés (sur l'ergonomie), mais sans pour autant faire diminuer le nombre de TMS.

Le coût des TMS s'élevant, pour le groupe à 16M€/an, cet argent serait plus utile pour une réelle prévention des TMS qui dépasse la simple amélioration de l'ergonomie.

Des notes ECM, au départ à zéro ont été modifiées pour permettre la montée en production des véhicules.

Les méthodes du LEAN MAUFACTURING, notamment la méthode MTM, uniformisent les standards de poste pour des hommes de 35 ans, 1,70m et 70 KG (que deviennent les seniors et les malades ?)

Des postes pour les PCR avec protocoles ont eu leur charge augmentée considérablement depuis le début.

### **2 .2 enquêtes ont été menées dans le groupe pour évaluer le stress**

#### **1. Une évaluation a été faite par STIMULUS sur les sites de Sochaux, Mulhouse et Vélizy**

La CGT avait demandé que les syndicats, le service social (assistantes sociales du CE), le service médical soient associés à l'élaboration du questionnaire\_Nous n'avons pas été entendus.

Au contraire, les salariés ont répondu à un questionnaire généraliste qui n'apporte pas de mesure exacte de la situation, ni de solutions concrètes.

Et surtout, on ne peut pas comparer l'étude STIMULUS à une étude officielle car elle n'est pas validée.

Malgré ses insuffisances, l'étude du cabinet STIMULUS, arrive aux conclusions suivantes :

- ✓ 43 % des salariés sont stressés ou hyper stressés.
- ✓ 50,7% sont anxieux (y compris 15,8% qui souffrent de troubles anxieux)
- ✓ 28% présentent des signes dépressifs (y compris 4,6% qui souffrent de troubles dépressifs).
- ✓ Toutes les catégories professionnelles sont touchées, les ouvriers l'étant plus que les ETAM et les cadres.
- ✓ Dans toutes les catégories, l'étude montre que la principale source de stress est le manque de temps pour réaliser son travail.

Les salariés sondés ont identifié les causes de leur souffrance :

- ✓ Le manque de temps pour réaliser leur travail
- ✓ Les tâches répétitives
- ✓ Le travail dans une atmosphère bruyante ou agitée.
- ✓ Le travail dans l'urgence et la nécessité d'adaptation.
- ✓ Les horaires contraignants
- ✓ La crainte de faire des erreurs
- ✓ Le sentiment de non-reconnaissance en matière de salaire et/ou d'évolution professionnelle

## 2. Le docteur Moreau à Sochaux, avait antérieurement procédé à une évaluation du stress et des situations stressantes sur son secteur au montage.

Cette évaluation se compare avec d'autres faites sur le même sujet avec le même questionnaire en 26 items.

Elle a débuté au Montage / système 1 au 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Elle a été renouvelée en 2008 et 2009

.Un sondage a été réalisé avec l'outil KARASEK, questionnaire modifié en 2003 pour l'étude SUMER\* déployée en France.

**SUMER\*** : Surveillance Médicale des Expositions et des Risques

**Ce questionnaire a été validé pour sa forte corrélation entre la catégorie du « Job strain = stressé » et la coexistence de Troubles Musculo Squelettiques, les affections Cardio-vasculaires et les Etats Dépressifs ».**

Le « Job strain = stressé » est aggravé par le manque de Soutien Social. Il induit alors une Situation Stressante

### **Les résultats de cette étude**

Cette évaluation révèle un état de stress ou « Job strain » égal à 2 à 3 fois la valeur moyenne nationale de l'étude SUMMER selon les familles d'exposés.

Les causes semblent liées à des facteurs de structure d'une entreprise tels que l'organisation du travail (modèle MTM, référentiels qui favorisent l'application de critères ergonomiques uniformes, la convergence par le biais du LEAN).

Aucun outil de modulation n'est mis en place pour vérifier si les objectifs industriels de cette convergence garantissent vraiment un résultat positif dans le temps.

Un exemple d'application de ces nouvelles méthodes inspirées de TOYOTA a été le transfert de l'atelier HAM à Sochaux, selon les principes du LEAN qui a été un échec total tel, que des effets correctifs ont du être apportés par la suite pour assurer une meilleure sécurité et des conditions de travail plus décentes, mais le bilan de ce transfert reste négatif):

- sur le plan physiologique pour les salariés :
  - promiscuité persistante dans un contexte déjà contraignant par la cadence.
- sur le plan psychologique : sentiment de déception qui persiste :
  - pour les opérateurs, qui subissent la situation
  - pour les acteurs du terrain qui ont participé à ce transfert

L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail précise que *l'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que les conditions et l'environnement du travail, exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, etc.*

Les décompensations, liées au stress, se traduisent par des Troubles Musculo Squelettiques (TMS), des affections Cardio-Vasculaires ou des Etats Dépressifs. Le suivi des TMS (témoin du stress) dans ce secteur confirme une croissance globale des nouveaux cas annuels depuis 10 ans. Croissance qui n'a pas pu être endiguée par des mesures ergonomiques, pourtant nombreuses.

**En effet, les améliorations techniques et ergonomiques ont permis de gagner en confort mais aussi en temps opératoire, surtout en vie série. Elles facilitent le compactage des postes.**

Les cadences et les contraintes vécues antérieurement semblent avoir atteint les limites physiologiques du personnel du secteur **bien avant la crise.**

L'augmentation des TMS était déjà à un niveau culminant en 2007 et 2008.

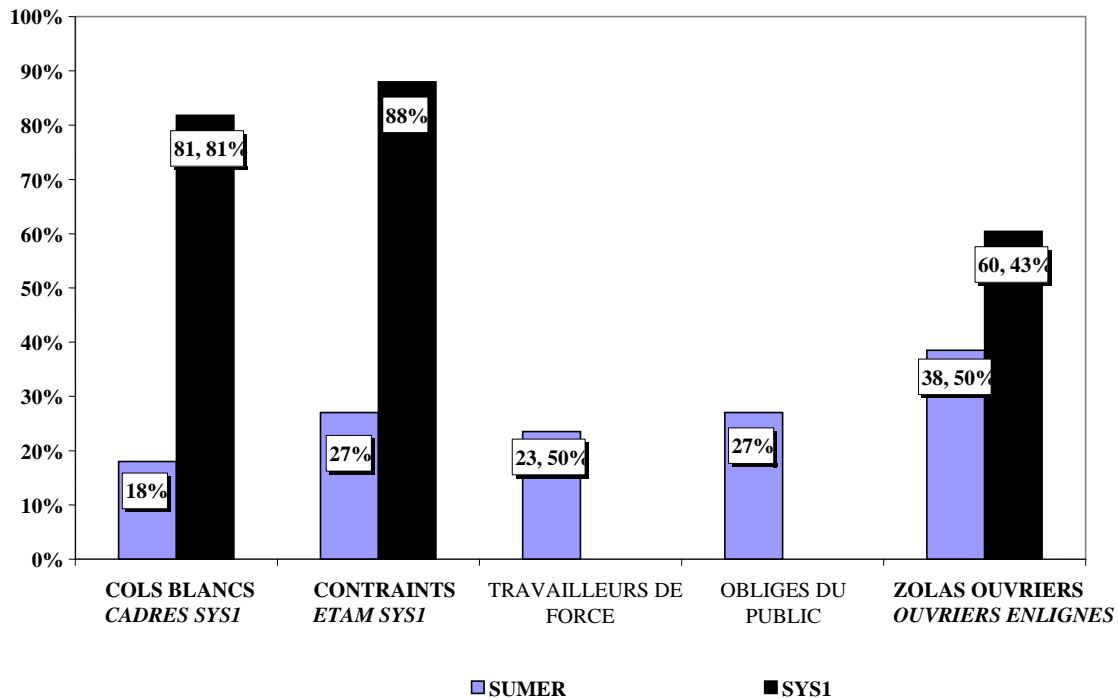
L'absence de solution médicale et professionnelle pour soulager les salariés de leurs douleurs articulaires est source de frustration et de dépression. Cette réalité participe aussi aux niveaux élevés de stress et des situations stressantes.

Une large majorité du personnel témoigne d'un très faible sentiment de soutien social. Ce ressenti traduit des sentiments d'impuissance et de frustration.

Le soutien social reflète le « regard social » que porte le salarié sur sa vie professionnelle (bilan de sa carrière, bilan des relations avec l'employeur, les hiérarchiques et les collègues).

Les analyses par famille de risque : TMS, Etats dépressifs, et Risques Cardio-vasculaires reproduisent la forte corrélation entre le « job strain = stressés » et la coexistence de ces affections. Corrélation démontrée dans l'étude SUMER 2003.

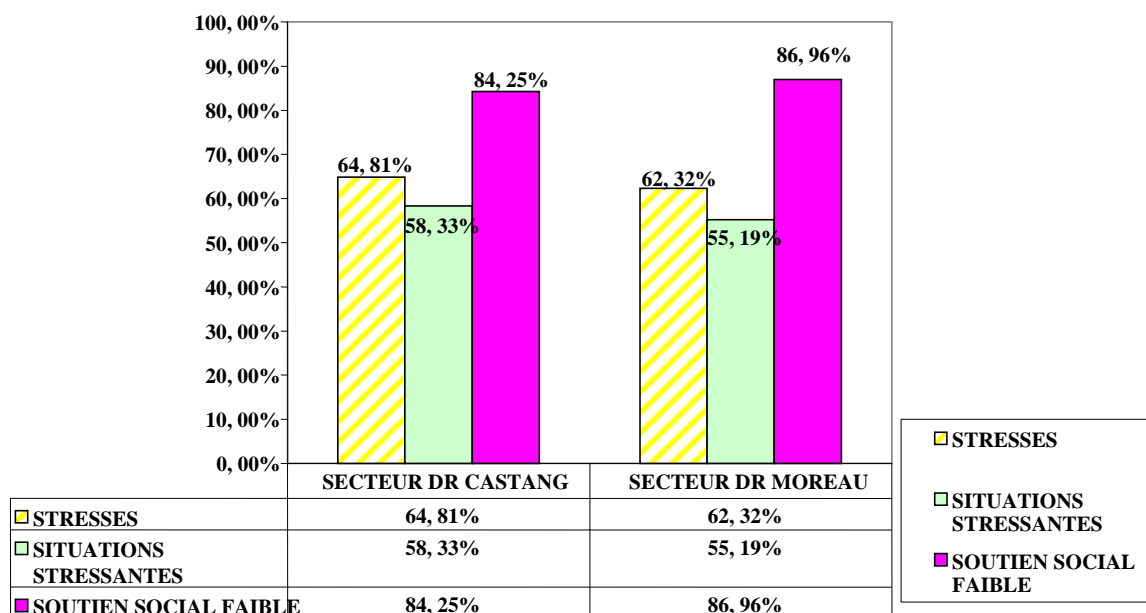
**Analyse comparative du « Job strain = stressés" du système 1 et références SUMER par catégorie professionnelle en 2008**



Le Dr Alain Castang de Sochaux (Logistique-LOG, Qualité-QCP, Peinture-PEI et Sécurité Générale-SEG) a procédé au même questionnaire de KARASEK à 26 items.

Ce secteur expose aussi le personnel à des activités cadencées liées au flux dans les deux secteurs.

**Analyse comparative dans les secteurs des Dr Castang et Dr Moreau : Secteurs liés au flux et à des activités cadencées.**



Les résultats sont comparables

### 3. Propositions de la CGT

#### **Alléger les charges de travail apparait comme une nécessité incontournable si la direction veut préserver la santé de ses salariés.**

Le docteur Loppinet de Sochaux pense qu'avec l'accord de l'AGEFIPH, on pourrait bénéficier d'un budget pour les pertes de production.

- ✓ Faire évoluer la norme MTM qui est discriminante, puisqu'elle est un frein à la féminisation des effectifs car non adaptée à la morphologie féminine, à celles des seniors et PCR.
- ✓ Créer de nouveaux standards de poste adaptés au personnel de l'entreprise en faisant participer la médecine du travail et le CHSCT.
- ✓ Appliquer les normes d'effort
- ✓ Tenir compte des aléas aux postes en chaîne (difficulté de montabilité, déballage de pièces, remplacement de pile de visseuse, etc.)
- ✓ Généraliser à toute la fabrication et pour tous les salariés, le système qui donne 10 minutes de pause par heure pour les seniors à Sochaux.
- ✓ Reprendre l'embauche en CDI pour alléger les charges de travail
- ✓ Arrêter les pressions sur le personnel malade ou accidenté
- ✓ Restaurer les espaces de liberté et de convivialité
- ✓ Donner des préretraites à ceux qui ont subi des horaires et travaux pénibles.
- ✓ Supprimer les Open-Spaces