

Pour Affichage

Ivry Sur Seine, le mercredi 12 avril 2017



LE CHS-CT du périmètre RIE a votre écoute

La pilule ne passe pas

Bonjour à tous,

Le CHS-CT du périmètre RIE a constaté et a été interpellé (Appel téléphonique) et notamment lors de visites CHS-CT, afin que nous dénoncions, **le stress, Burn Out, dépression, mal être au travail, risques psychosociaux, troubles du sommeil**, etc. une dégradation de vos conditions de travail, une dégradation qui se manifeste par ce que nous appelons nous le « **Lean Management** » qui ne cesse de s'accélérer un peu plus chaque jour. Cela représente manifestement un danger pour la santé et vos conditions de travail. Comme d'habitude **c'est vous aujourd'hui qui faites les frais d'une demande de productivité accrue**.

Même la société ELIOR Entreprises l'évoque dans le document obtenu lors de la réunion de CCE du 15 novembre 2016 en page 23, où il est écrit « **excellence opérationnelle** », ce qui veut dire exactement la même chose que le « **Lean** ». Expression reprise par Monsieur Eric ROUSSEL directeur Général Délégué Entreprises le **9 novembre 2015**.

L'INRS qui est une association de la loi 1901, sans but lucratif, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est soumis au contrôle financier de l'État. Son budget, 82,5 millions d'euros, provient du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il est alimenté par les cotisations AT/MP des entreprises qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale, **fait état que le « Lean » et « l'excellence opérationnelle ne font qu'un**.

Toutefois, la société ELIOR Entreprises dément même devant l'évidence avoir mis en place de telles pratiques, et fait référence à des « **audits** », dont elle se refuse pourtant à nous remettre, (documents) ce qui pourtant pourrait faire taire notre analyse de la situation, si réellement la société ELIOR Entreprises avait raison. **Lorsqu'on a rien à cacher, on ne dissimule pas les documents, on les met au-devant de la scène, on dialogue avec le CHS-CT, on partage des points de vue et on rassure les collaborateurs en faisant valoir que les « audits » n'ont rien à voir avec le « Lean »**. Le refus de la société ELIOR Entreprises conforte notre position.

D'une part, si le « Lean » peut être porteur d'opportunités qui peuvent faire levier sur les conditions de travail, comme l'importance accordée au terrain ou l'implication des salariés à travers leur participation à la résolution de problèmes. Ce n'est pourtant pas ce qui se passe sur le terrain. ELIOR Entreprises impose sans concertation des directives ou des façons de travailler qui mettent en péril votre santé et vos conditions de travail.

D'autre part, il implique des risques, puisque ces principes de **réduction des coûts, de chasse aux temps « inutiles », d'intégration systématique des besoins des clients** imposent **des délais** et un cahier des charges **éloignés des réalités du travail, en accélérant le rythme de travail des salariés**

L'augmentation des cas de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de risques psychosociaux (RPS) a déjà été observée par des médecins du travail après la mise en place d'une organisation Lean. « Un lien causal entre la mise en œuvre du Lean et la dégradation de la santé des salariés reste établis, puisqu'elle existe notamment dans des contextes où les mutations sont nombreuses. Vous êtes actuellement victime de **mutation forcée, d'une mobilité accrue, notamment par le biais du « oui team »** etc.

Dans un email récent daté du 31 mars dernier, de la **coordinatrice emploi** fait état d'une augmentation de plus de **40% de détachements**.

Au-delà des **risques d'intensification du travail**, il est important de se préoccuper des effets du Lean sur la transformation de notre métier pour comprendre les problèmes concrets qu'il pose à l'activité des salariés au sein d'ELIOR Entreprises. Car au quotidien il contient des paradoxes : **il prétend mettre sous tension sans mettre la pression**. Faire appel à une expertise devient une nécessité.

Améliorer réellement des conditions de travail ne peut s'opérer dans le cadre d'une performance exclusivement tirée par la satisfaction du client. Les conditions de travail des salariés d'ELIOR Entreprises, lorsque l'on veut mettre en place le « LEAN » cela passe par plusieurs questions fondamentales.

Faisons le point :

- 1) Chacun n'a pas la même notion de la qualité : Qu'est-ce qu'un travail bien fait ? Pourquoi ne pas le définir avec le CHS-CT en écoutant les salariés ?
- 2) Faire participer les salariés à la résolution immédiate des problèmes. Mais comment ? Favoriser des échanges sur le travail lui-même est une véritable question. **Le CHS-CT du périmètre RIE est compétent en ce domaine**, mais la direction refuse le dialogue et impose ses directives, **elle assigne même le Secrétaire devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre pour le mois de mai 2017**.
- 3) ELIOR Entreprises prétend, utiliser des technologies fiables qui servent les collaborateurs et définissent les processus sans nous concerter au préalable. Ne faut-il pas prendre en compte les usages et pratiques en y associant les utilisateurs concernés.
- 4) Former des responsables qui maîtrisent parfaitement le travail. **L'immense majorité des managers n'est pas formée à cette démarche participative qui les met en danger** car elle peut nier leur expertise et leur légitimité. Il est surtout important que les managers soutiennent la réalisation du travail au quotidien (régulation, reconnaissance...). Il faut pour cela leur en donner les moyens et porter attention à leurs propres conditions de travail. En avez-vous entendu parlé, non bien sûr, on se rend sur les sites et on analyse les situations selon des critères bien définis par ELIOR, mais on se garde de prendre en compte les véritables aspirations des collaborateurs.
- 5) **Aller sur le terrain pour bien comprendre la situation**. Tout est dans la posture sur le terrain : posture « résolution de problèmes » versus « pression sur les indicateurs prédéfinis par ELIOR Entreprises et les prescriptions... ». Il faut focaliser l'attention sur le travail lui-même, par nature variable, soumis à des aléas qu'il faut affronter courageusement en impliquant les salariés qui sont plus à même de répondre sur le vécu au quotidien. Les savoir-faire professionnels consistent précisément à anticiper et gérer cette variabilité. Le CHS-CT ne doit pas être un simple spectateur.
- 6) **Devenir la référence grâce à l'amélioration continue** : pour cela ont créé des dysfonctionnements pour les anticiper. Mettre le système volontairement sous tension peut créer des situations contreproductives et intensifier le travail. C'est du moins ce qui est constaté sur le terrain par vous salariés.
- 7) **Créer des situations de tensions** pour ensuite évoquer la simplification de leurs tâches peut être risqué et peut transformer les métiers. Voire être contre-productif : **les salariés peuvent avoir intérêt à taire leurs difficultés pour conserver des marges de manœuvre**.
- 8) Le système LEAN créer une absence de marge de manœuvre et provoque un risque d'intensification du travail.
- 9) Utiliser des contrôles visuels pour qu'aucun problème ne reste caché. Peut engendrer un sentiment de contrôle et mettre en concurrence les salariés, ce qui nuit au travail collectif propice à la recherche de performance.

En clair, si le Lean peut être porteur d'opportunités pour les conditions de travail, il peut s'avérer, être contre-productif par une approche réductrice du travail, de la performance et des relations sociales. Il aurait fallu que la société ELIOR Entreprises mesure qu'elle peut en être les effets et décide en toute conscience si le jeu du LEAN est une carte à abattre qui en vaut bien la chandelle. Ce n'est pas le cas.

Il n'en reste pas moins que le LEAN est une solution « irritante » qui donne l'impression que les salariés sont des pions dans le grand échiquier d'ELIOR Entreprises.

Le CHS-CT est là pour veiller sur vous et nous souhaitons qu'une place importante soit accordée aux salariés, que nous soyons mieux impliqués dans l'organisation, pour les uns et les autres avant que les effets désastreux n'envahissent notre quotidien, nos conditions de travail. Le débat semble faire défaut...

Nous vous rappelons que le CHS-CT est convoqué au mois de mai 2017, devant le Tribunal de Grande Instance afin d'annuler l'expertise que nous avons demandée. Travailler la transparence pour une meilleure adhésion aurait été un choix judicieux de la part d'ELIOR Entreprises.

Merci donc de réagir rapidement et à cet effet, vous trouverez donc en pièce jointe, une enquête que nous vous demandons de réaliser et de **retourner par email à l'adresse indiquée ci-dessus**. A distribuer massivement auprès des salariés.

Merci par avance,

Dominique VERDUCI
Secrétaire du CHS-CT-RIE
ELIOR Entreprises