L'organisme FACT (Franche Comté Amélioration des Conditions de Travail) est venu réaliser en mai un diagnostic sur les risques psychosociaux sur le site de Besançon.

Ce diagnostic a été établi sur la base d'entretiens en groupes avec les salariés. 93 personnes ont participé à ces entretiens (20% de l'effectif). Toutes les catégories de salariés étaient représentées.

Cette intervention, demandée il y a un an par la CFDT, avait pour objectif d'identifier si des situations à risque existent dans notre entreprise pour juger de la nécessité d'agir.

Nous félicitons la direction d'avoir accepté notre proposition et avoir organisé ce diagnostic. Cette volonté souligne un réel engagement à faire de la prévention sur ce sujet sensible.

Ce diagnostic révèle une situation assez sérieuse qui rend nécessaire la mise en place d'actions correctives et préventives afin d'éviter des conséquences dommageables pour les salariés et donc pour l'entreprise.

Voici ce qui ressort de ce diagnostic, ce qui a été entendu des salariés, ce qu'ils vivent dans leur travail et ce qui constitue des disfonctionnements générateurs de risques:

Contexte de l'entreprise, faits marquants :
- Changement important en 2003 avec la revente à un fond d'investissement (LBO)
- Des réorganisations régulières
- Une organisation matricielle
- Politique de réduction des couts
- Situation de monopole des emplois d'ingénieurs dans le bassin d'emplois.

Les tensions et disfonctionnements relevés par les salariés:
- Une forte exigence demandée aux salariés et une pression temporelle importante
- Une activité en dent de scie
- Débordement dans la sphère privée (mail, travail)
- Problème d'allocation des ressources
- Culpabilité à s'absenter (congés et autres)
- Objectifs parfois difficiles à atteindre
- Délégation de responsabilité en cascade
- Les procédures sont chronophages

- Gestion quotidienne des aléas, on ne peut pas aller au bout des choses
- Décalage entre niveau d'exigences et ressources
- Logique de recherche du coupable
- Il existe une forte délégation hiérarchique sur les subordonnés, le responsable ne prend plus de décisions
- L'affection des salariés est d'autant plus forte qu'ils sont investis par leur travail
- On donne de l'autonomie sans responsabilité : alibi de l'organisation qui se défausse sur les salariés
- Pas de soutien de la hiérarchie qui laisse passer la pression, on ne discute pas des difficultés rencontrées
- Problème de maitrise par l'entreprise des processus d'organisation de l'activité
- Manque de prise en compte par les responsables de la réalité du travail : le travail réellement réalisé est souvent loin de ce que l'on croit.
- Les réorganisations sont incompréhensibles
- La convivialité s'est réduite
- Personnalisation des objectifs, pas d'objectifs communs
- Parfois dénigrement et manque de respect des salariés, violences verbales
- Pas d'accompagnement au changement, les salariés doivent se débrouiller
- Chez Parkeon c'est le règne du « débrouillez-vous »
- La communication de la direction est inadaptée (elle ne parle que de chiffres)
- Sentiment d'un manque d'écoute de la hiérarchie
- Evolution d'une culture industrielle à long terme à une culture du chiffre et du « tout de suite »

Bilan et prochaines étapes :

- Le diagnostic révèle donc des situations à risques chez Parkeon.
- Ceci corrobore le bilan du médecin du travail qui fait état de salariés en réelle souffrance.
- L'inspecteur du travail, interpellé à plusieurs reprises par des élus et des salariés sur ce sujet, a fortement encouragé la direction à agir.
- Le comité de pilotage va en juin et juillet décider des actions à mettre en place.

Ceci sera suivi par le CHSCT.