



« QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »

L'interprétation de l'IFAS (organisme ayant mené l'enquête) et donc de la direction des résultats de l'enquête sur le « bien-être au travail » est édifiante d'hypocrisie sociale, puisque l'on s'est entendu dire par la DRH et l'IFAS qu'en termes de « bien-être au travail », on ne démarrerait pas de zéro, mais pour les classes les plus basses d'un « **bien-être en construction** », notion bizarroïde inconnue jusqu'alors. C'est-à-dire qu'il n'existerait, dans l'ensemble des réponses faites à ce sondage, **aucun cas de mal-être au travail**, puisque l'intitulé initial de l'enquête portait uniquement sur le bien-être. *Chacun pourra se faire une idée de l'objectivité de l'interprétation patronale des résultats de cette enquête.*

L'échelle d'évaluation créée par IFAS comporte 5 classes allant du « **bien-être en construction** » en passant par « **bien-être basique** », « **bien-être moyen** », « **bien-être développé** » jusqu'au « **bien-être optimal** ». Ce ne sont pas moins de 55% des salariés qui se situent dans les 2 classes les plus basses et pour la quasi-totalité des filières, ce qui est inquiétant au regard des objectifs de VINCI qui continue à en vouloir toujours plus pour satisfaire ses actionnaires.

Evidemment, toujours selon les données du sondage, c'est l'encadrement qui se situe en majorité dans les classes où le bien-être au travail est confirmé. Faut-il voir une corrélation entre le sens de ces réponses positives et le positionnement catégoriel de leurs auteurs ?

Pour la direction et certaines organisations syndicales, le travail consisterait donc à recenser ce qui permet le niveau satisfaisant de bien-être des classes les plus élevées pour en appliquer les moyens aux salariés situés dans les classes les plus basses.

Ce qui est surtout retenu par la direction en termes de causes de mal-être sont les « **petits irritants du quotidien** » qu'il faut recenser pour en limiter les effets. En fait, cet aspect mesquin de cette priorité fixée par la direction lui permet surtout de masquer les causes réelles des « mal-être » et des risques psychosociaux : une stratégie de pression quotidienne, de baisse constante des effectifs et d'incertitude sur le devenir de chacun dans cette entreprise.

A remarquer aussi un chiffre significatif : 552 salariés ont répondu **non** à la question « *Au cours du dernier mois, avez-vous rencontré des situations au travail qui vous ont procuré de la fierté, de la satisfaction ou du plaisir ?* ». Ce qui, au dire même de la représentante de l'IFAS est très rare dans de telles proportions.

Suite à ce sondage, la négociation « qualité de vie au travail » a abouti à un projet d'accord ayant pour principale mesure la création « d'espaces de dialogue » où ceux qui sont en bien-être expliqueront à ceux qui ne le sont pas (ou peu), comment faire pour aller mieux (!).

Dans cette négociation, la CGT a demandé qu'y soient inclus les thèmes de la pénibilité et de la dangerosité rencontrés dans certains métiers pour lesquels nous avons fait des propositions concrètes pour les réduire au maximum. La direction et les autres OS ont refusé d'intégrer ces sujets dans cet accord, pour les renvoyer à de simples discussions lors de négociations à venir ; autant dire aux calendes grecques puisqu'il n'y aura de toute façon pas de négociation spécifique à ces thèmes pourtant primordiaux, noyés qu'ils seront parmi ceux des diversifications d'activités chers à DRH et ses partenaires.

Pour la CGT, ce projet d'accord qui n'a finalement pas abouti, ne prévoyait qu'un simple traitement des effets du plus mauvais des « bien-être au travail », celui en « construction », sans jamais faire état, ni des situations de « mal-être au travail » pourtant exprimées par certains salariés, ni des causes réelles de celles-ci.

Pour la CGT il est urgent de s'attaquer aux causes qui conduisent à ces situations de « mauvais bien-être » ou de « mal-être » au travail pour en éradiquer totalement les effets psychologiquement dévastateurs. En effet, outre les réorganisations des services et autres organisations du travail, une des causes principales de la dégradation continue des conditions de travail est bien la politique d'emploi menée par nos dirigeants obéissant aveuglément à leur **donneur d'ordre : Pierre Coppey, PDG de VINCI-Autoroutes.**