



Peugeot Mulhouse

CGT  
Peugeot - Mulhouse

Octobre 2007

*Imp. par nos soins*

SOUFFRANCES ET  
SUICIDES AU  
TRAVAIL :

ASSEZ DE VIES  
BROYEES !

***L'impunité consentie aux grands groupes industriels que veut renforcer Sarkozy par sa dépenalisation du droit des affaires va encore alléger leur mépris des ouvriers et le peu de souci qu'ils peuvent se faire pour leur santé.***

***Quant au plan Streiff qui prévoit de supprimer 3000 postes par an, on peut être sûr que voilà la première cause du stress et des dépressions***

mise en danger d'autrui, de l'atteinte à l'intégrité d'autrui, physique et psychologique.

Pour qu'un accident au travail ( et donc un suicide) ne soit pas considéré comme accident du travail il faut qu'il n'ait aucun lien avec le travail et c'est au patron de le prouver. Tous les malaises, les chocs émotionnels ne laissant pas de trace, crises de nerfs, de larmes sont considérés comme des accidents du travail. Tout décès survenu sur le lieu du travail, crise cardiaque ou suicide bénéficie de la présomption d'origine professionnelle qui doit jouer systématiquement. C'est même valable en cas de suicide intervenu au domicile. L'employeur n'a pas à juger du caractère professionnel ou non de l'accident, c'est une obligation. Il est tenu de déclarer l'accident de travail à la Sécurité Sociale. Ne pas le faire est illégal donc punissable.

Mais l'enquête de gendarmerie a été bâclée en trois jours alors qu'on attend toujours depuis 7 mois le contenu de la disquette de notre camarade Maurice Ritter expliquant les causes de son suicide et où, selon sa femme, il mettait en cause les conditions de travail et ce qu'on lui demandait de faire. Nous avons demandé en vain la réunion d'un CHSCT extraordinaire, nous avons été empêchés physiquement d'arriver sur les lieux du drame et la direction a refusé de considérer les suicides comme des accidents du travail. Ce qui pour ce dernier aspect a comme conséquence que les veuves ne peuvent pas toucher la pension à vie de 60% du dernier salaire annuel à laquelle elles ont droit avec une majoration pour les enfants devenus orphelins du travail, le temps de leurs études.

Voilà le vrai visage de la sollicitude du patron.

## **Table des matières**

<b>Pourquoi maintenant ?.....</b>	<b>6</b>
<b>L'aggravation de l'organisation et des conditions de travail.....</b>	<b>7</b>
La chasse aux temps morts.....	7
La fin des secteurs et postes aménagés pour les travailleurs usés...8	
De nouvelles méthodes de travail où la délation est la règle.....	8
Une exposition continue à des produits dangereux.....	9
Des conditions d'hygiène alimentaire qui se dégradent.....	10
Un bourrage de crâne permanent pour nous associer à notre propre exploitation.....	10
<b>La standardisation.....</b>	<b>11</b>
<b>Le rôle des évaluations individuelles.....</b>	<b>12</b>
C'est le travail qui est jugé ou la capacité à courber l'échine ?...12	
Où s'arrête le travail individuel et où commence l'exploitation collective ? .....	12
La santé est-elle individuelle ?.....	13
Des classifications ou des classe sociales ?.....	14
<b>Les pressions sur les malades et les accidentés.....</b>	<b>15</b>
<b>Les sanctions et les mutations.....</b>	<b>16</b>
<b>Numéro vert et cellule psycho-sociale : du vent.....</b>	<b>17</b>
<b>La responsabilité pénale des patrons : bientôt plus rien !.....</b>	<b>18</b>

Ces derniers mois ont été marqués par les nombreux suicides notamment chez Renault et PSA et on est en droit de s'interroger sur les raisons qui ont poussé à ces gestes désespérés.

Nous savons tous pour le vivre quotidiennement que tout changement important au travail où nous passons une grande partie de notre vie a un impact direct sur notre santé physique et psychique. Et ces dernières années l'aggravation des conditions de travail a été de grande ampleur et tout ce que nous endurons avec. Toutes les études menées ces derniers temps confirment ce que nous ressentons : il y a une forte accentuation des souffrances au travail bien que M. Streiff ne veuille pas en entendre parler et qu'il nie tout lien entre le travail et les suicides.

Selon Christophe Dejours, psychiatre, titulaire de la chaire de psychanalyse santé-travail au CNAM et auteur de plusieurs ouvrages : « **Autrefois, les suicides au travail étaient rarissimes. Depuis une dizaine d'années, les troubles musculo-squelettiques (TMS), le nombre de pathologies liées à la souffrance au travail, ce qu'on appelle aussi les karoshis ( « mort par surtravail » en japonais) se multiplient à un rythme inquiétant.** »

Selon le Conseil économique et social une personne par jour en France se suicide au travail. Et encore estime son vice-président, ce chiffre est sous-évalué. Et selon l'INRS 61% des français trouvent leur travail stressant.

Nous empruntons à Christophe Dejours pour ce qui suit bien de ses arguments.

Surtout quand Streiff lui-même dit qu'il ne veut pas entendre parler de souffrance au travail et qu'il récuse tout lien entre le travail et les suicides.

Qui peut vouloir se confier quand le DRH explique que les suicides, c'est un phénomène boule de neige alors que si dans une entreprise un suicide en suit un autre c'est peut-être tout simplement parce que rien n'est fait et que donc la personne qui s'est tuée ne représentait vraiment rien. En tous cas c'est ce que dit un spécialiste, C. Dejours. Et qui aurait envie de parler de ses problèmes, de ses fragilités quand le même DRH fait entendre que ce sont ceux qui en parlent qui sont les vrais responsables des suicides suivant la même théorie de la boule de neige ? Et puis encore quand le même individu s'empresse de flétrir la mémoire des suicidés ou de leurs proches en parlant publiquement de problèmes de couple alors qu'il n'en sait rien ou qu'on parle de dépit amoureux pour le camarade qui s'était suicidé en 2003, c'est ignoble. C'est pourquoi il n'est pas étonnant que le DRH trouve que l'idéal serait de pouvoir repérer les stressés à l'embauche et que pas grand monde n'ait envie de se confier à ces gens-là. Et quand on participe à ces cellules de prévention des risques, il faut savoir qu'on y est menacé d'une plainte en justice – comme ça s'est passé fin septembre 2007 - lorsqu'est rapporté ce qui est réellement dit et qui dérange le patron.

## **LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DES PATRONS : BIENTÔT PLUS RIEN !**

L'article 223-13 du Code pénal stipule que celui qui pousse au suicide est passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Il y a une absolue interdiction de la

Pour un rien on se fait convoquer dans le bureau des chefs où on nous fait comprendre qu'une mutation est toujours possible. Avant pour un défaut, on avait une remarque du chef. Si c'était plus grave c'était le contremaître. Maintenant au Montage, ils sont en train de mettre en place un système de convocation pour le « fautif » devant un espèce de tribunal avec un aréopage de cadres, le directeur et des spécialistes en tous genres. Dès que dans une équipe il y a une bonne ambiance, la direction dissout le groupe par des mutations aux quatre coins de l'usine. La bonne ambiance, le rire, les chansons au travail, la musique, la radio sont pour lui des ennemis qu'il combat. Il lui faut briser toutes les résistances de manière préventive, c'est-à-dire briser toute humanité. Les sanctions, les mises à pied tombent pour un oui ou un non. Une engueulade un peu vive et c'est le risque d'être mis à la porte. Quand il n'y a pas de sanctions directes, c'est le harcèlement moral continu de certains travailleurs qui ne sont pas aux « normes ». Deux d'entre eux à l'usine viennent de porter plainte pour harcèlement raciste. Mais combien d'autres n'osent rien dire par peur d'être mutés, mis à un poste de punition, licenciés même ? Combien vivent une torture psychique quotidienne ?

## **NUMÉRO VERT ET CELLULE PSYCHO-SOCIALE : DU VENT**

Après les suicides, le patron a mis en place un numéro vert pour les prévenir au cas où on se sentirait pas bien, un audit sur le stress et une cellule psychologique de prévention. Ce qu'il prévoit dans cette dernière, c'est une action de formation et de sensibilisation de la hiérarchie à ces problèmes. Il faut qu'ils disent bonjour, soient souriants... Bref il faut renforcer l'écoute. Mais qui va se confier à son chef ?

## **POURQUOI MAINTENANT ?**

Les patrons ont toujours pensé que plus on a de pouvoir disciplinaire, de maîtrise des gens, plus on gagne en terme d'efficacité et de productivité. Or la meilleure façon de dominer c'est de diviser les travailleurs. Mais les ouvriers se sont organisés, ont créé des solidarités à travers les mutuelles, les syndicats, les partis, ont obtenu le droit de grève, des protections de toutes sortes... Or depuis la fin des années 80 avec la forte progression du chômage et les multiples attaques patronales et gouvernementales, les solidarités, les liens, les protections ont commencé à sauter. A l'aggravation des conditions de travail, le recul des organisations de travailleurs dans les quartiers ou les usines, l'effritement des valeurs ouvrières de solidarité, s'est ajouté peu à peu le délitement du « *vivre ensemble* » qui fait qu'on peut moins parler de ce qui ne va pas, de ce qui fait difficulté, qui irrite. On peut moins critiquer la hiérarchie, s'écouter, s'entraider....

Les économies faites sur tout font que les postes aménagés sont supprimés. Bien des travailleurs anciens, usés ou handicapés sont remis en chaîne. Le temps passé aux WC est parfois noté. Il arrive que des vestiaires soient surveillés pour qu'on n'y aille pas deux minutes avant l'heure. Les conversations trop longues peuvent être surveillées. Les contacts avec les éléments « douteux » sont reprochés par certains chefs. Il est arrivé que dans un secteur un chef demande aux femmes leurs dates de menstruation pour qu'elles n'en abusent pas pour passer plus de temps aux toilettes. Tout le monde est sous pression et la crainte de perdre son travail ou son poste pousse certains à des attitudes individualistes qui ruinent les relations de confiance. L'intensification des cadences dans ce cadre-là peut

provoquer harcèlements, humiliations, crocs-en-jambe, injustices, calomnies et violences qui prennent alors le dessus sur les relations humaines faites de fraternité, entraide ou camaraderie. Dans ce phénomène en cascade qui part du haut et où on peut moins compter sur les autres il est de plus en plus difficile de ne pas laisser l'autre s'enfoncer...

## **L'AGGRAVATION DE L'ORGANISATION ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

### ***La chasse aux temps morts***

Le chantage à l'emploi est à la base de la résignation face à l'aggravation des conditions de travail. Et cette aggravation est une cause manifeste d'usure, de stress et de dépression.

Après la chasse aux défauts et l'autocontrôle, maintenant c'est la chasse aux temps morts. Les temps de pose et de repos ont diminué. Les charges de travail ont augmenté. On ne compte plus en minutes sur les chaînes mais en centièmes de minutes. On est occupés à 100%. Dans le temps on pouvait s'entraider, aider ceux qui coulent en ligne. On avait le temps d'aller manger, il y avait même des tables de ping-pong pour les polyvalents. Aujourd'hui tout cela n'est plus possible. La direction a fait supprimer des chaises dans un secteur pour que des ouvrières ne puissent pas s'asseoir entre deux séquences sans autre raison que de mettre la pression. Rester 7 heures debout sans pouvoir s'asseoir est inadmissible et quand en plus il n'y a pas de raisons c'est une humiliation volontaire. Quand il fait chaud l'été, les arrêts chaleurs ne sont pas donnés. On ne peut pas être remplacés lorsqu'on veut aller aux WC et on est sanctionnés si on quitte le poste parce qu'on ne tient plus...

de nos camarades du Ferrage qui s'est suicidé aurait reçu ce type de lettre. En tous cas le patron n'a pas démenti.

De plus le patron a des cabinets de médecins assignés par PSA pour visiter les malades et faire pression pour qu'ils reprennent le travail. Les moyens de pressions utilisés pour faire venir à l'usine les malades sont nombreux. C'est la pression pour que les malades signalent leur absence à leur maîtrise par téléphone ce qui permet à cette dernière de les solliciter pour qu'ils reviennent. Ce sont les coups de téléphone de certains agents de maîtrise à la maison, parfois à 5 h du matin, pour maladie ou absence. C'est la disparition systématique des feuilles d'arrêts de maladie adressées au patron, avec comme conséquence de retourner chez le médecin ou abandonner ses droits. C'est l'entretien avec la maîtrise au retour de maladie, ce qui est comme le reste complètement illégal mais permet de tourmenter un peu plus les salariés et s'immiscer dans leur vie personnelle.

Le patron dissimule également les accidents du travail. Il fait tout pour que les accidentés retournent le plus vite possible au travail. On voit alors des ouvriers travailler avec des béquilles, des plâtres au plus grand dam de la loi et de toute sécurité. Un camarade qui a eu un malaise cardiaque au travail n'a pas été reconnu en accident du travail parce qu'il n'était pas tombé !

Il n'est pas difficile de comprendre avec cette attitude face à la maladie physique combien le patron se fiche des maladies nerveuses ou psychiques alors que ses conditions de travail et ses pressions les provoquent ou les accentuent.

## **LES SANCTIONS ET LES MUTATIONS**

qui s'inscrit dans le collectif, sa pénibilité réelle, les souffrances et les troubles physiques ou psychiques qu'il entraîne, on a surtout donné la mesure d'un système d'exploitation.

Le travail ainsi jugé n'est pas reconnu réellement car les ouvriers sont méprisés. Il y a des injonctions de résultat sans donner les moyens d'exécuter les tâches. Tout le monde est mis en concurrence encourageant mensonges, fraudes, tricheries, injustices ou déloyautés pour parvenir à ses fins. La hiérarchie peut-elle mesurer la qualité individuelle du travail quand les relations au travail sont dégradées et qu'elle y contribue ? L'évaluation est nécessairement très approximative quand elle n'est pas le plus souvent injuste, vexatoire et orientée quand elle veut faire croire à chaque ouvrier que s'il réalise les objectifs qu'on lui donne il peut s'en sortir tout seul.

Il n'y a que les collègues de travail qui peuvent savoir ce qu'est le travail réel accompli par telle ou telle personne à tel ou tel poste. Il n'y a que la lutte collective qui peut permettre aux ouvriers de s'en sortir ensemble... et au fond, de lutter contre le stress et la dépression.

## **LES PRESSIONS SUR LES MALADES ET LES ACCIDENTÉS**

Les pressions qu'exerce la direction sur les malades sont évidemment des facteurs de stress. Elle envoie des lettres de menaces et de culpabilisation à la maison accusant les travailleurs malades de perturber la production à cause de leurs absences, ce qui peut être un motif de licenciement. Un

## ***La fin des secteurs et postes aménagés pour les travailleurs usés***

Les secteurs et les postes aménagés pour les travailleurs usés, anciens ou handicapés sont supprimés. Des salariés avec de grosses restrictions médicales et qui travaillaient assis ont été reclassés en chaîne. Avec les diminutions d'effectif et le départ des jeunes intérimaires, les camarades de plus de 55 ans voire 58 se retrouvent en ligne. Vieillir en chaîne est une terrible souffrance physique et morale. On voit sa résistance physique diminuer, notre force et notre santé s'en vont, on aurait besoin de plus de temps et de repos pour récupérer mais on en a moins, on attend la pause, les horaires de doublage deviennent insupportables, on dort dans le bus. On voit les camarades qui meurent avant l'âge, avant la retraite. On le prend pour soi comme un avertissement. C'est la hantise de ne plus pouvoir tenir le poste, d'être mutés à un poste plus difficile et finalement de « pêter les plombs ». Et après le travail, on est tellement crevés qu'on n'a même plus de goût à faire autre chose. Toutes les joies s'éteignent. On attend la préretraite mais il n'y en a plus... On nous tue lentement.

## ***De nouvelles méthodes de travail où la délation est la règle***

Avec les méthodes « japonaises » type Hoshin, des postes ont été supprimés et il faut signaler par écrit le moindre incident de production sur notre poste. C'est donc obligatoirement un collègue qui est responsable ; le cariste arrivé en retard, le collègue précédent qui met trop de temps pour réaliser sa tâche... Cette délation est obligatoire sinon l'évolution de carrière est bloquée. Avec les *Projets individuels*, l'objectif donné peut être de surveiller les collègues

qui n'ont pas leurs lunettes de sécurité ou autre chose, bref dénoncer les autres et pas s'en prendre aux causes et aux responsables.

Au Ferrage, la mise en place des postes de travail de la nouvelle chaîne de 308 éloignera de 40 mètres chaque salarié. Fini les coups de main, les blagues, les petit mots qui redonnent du moral. De plus les déplacements sur le poste de travail ont augmenté. On a compté que ça fait parfois 10 km à pied. La direction répond que ce n'est rien, juste une balade en forêt !

Avec les nouvelles méthodes d'organisation du travail, Hoshin, Apolo, Apoqua, tous les cambistes se plaignent des maux de nuque et de dos depuis. Plus de 68% des salariés concernés par la nouvelle organisation du travail la trouvent plus pénible qu'avant.

### ***Une exposition continue à des produits dangereux***

De nombreux travailleurs sont toujours exposés aux produits cancérigènes, solvants de mastics et peintures, fumées de combustion, gaz d'essence et diesel, poussières de peinture qui sont souvent facteurs de cancers. Mais le patron refuse d'informer les salariés sur les produits utilisés ni même les CHS-CT lors de l'introduction d'un nouveau produit. Comme pour l'amiante il n'y a aucune étude sérieuse sur les produits utilisés. On ne peut pas faire le lien entre les maladies et l'exposition à certains d'entre eux. Aucune statistique sur les malades à l'usine n'est tenue. Les causes des passages à l'infirmerie de l'usine ne sont même pas utilisables. Le caractère collectif, professionnel de la maladie est toujours minimisé, sous-évalué, dénié. Comme pour le suicide, pour le

téléphoniques de la hiérarchie ou les lettres de menace de la direction, quand des troubles de l'équilibre, des douleurs cardiaques, des spasmes artériels sont provoqués par le stress, quand votre corps, est épuisé par les charges de travail, vos tendons détruits par les gestes répétitifs, vos yeux vidés par les écrans d'ordinateurs et votre sang est miné par le plomb, l'amiante, les éthers de glycol et autres produits chimiques utilisés à l'usine, ces problèmes de santé ne sont-ils qu'individuels ? Ne sont-ils pas collectifs ? Et quand au retour du travail, la vie dans les quartiers, la moindre contrariété, le moindre bruit vous met les nerfs à vif ( 70% des salariés au CPM), tout cela est-il à séparer du travail ? Est-ce que ce sont des problèmes individuels, de couple où PSA n'a rien à voir ou alors des problèmes qui devraient être de santé publique pour lesquels il faudrait que les pouvoirs publics légifèrent ?

### ***Des classifications ou des classe sociales ?***

Quand dans l'évaluation individuelle on vous dit comme ça arrive souvent que vous êtes à 190 points dans la classification mais qu'en fait votre travail ne « vaut » que 170 points, de quoi parle-t-on ? De menaces, de sanctions, de chantage et pressions psychologiques ou de travail ? Et quand c'est l'angoisse des petites payes qui étreint, celle des crédits, des études des enfants, des vacances qu'on ne pourra pas payer, des comptes qui ne sont jamais positifs et qui provoquent les disputes familiales, ces pressions, ce chantage n'ont pas de liens avec le stress, les dépressions ou le suicide ? N'est-ce pas toute une classe sociale qu'on pousse dans ses retranchements, à la maladie, à l'accident, au stress, à la dépression ?

Alors quand on mesure le nombre de pièces produites d'une personne on n'a pas réellement mesuré le travail réel



ce que c'est ? Quand des ouvrières n'arrivaient pas à faire la production, elles subissaient une telle pression qu'il arrivait qu'elles ramenant des choses simples à faire faire à la maison aux enfants. Quand la maîtrise demande qu'on fasse les 5 « S » ou que le poste soit toujours propre, elle juge le travail de chacun ou la soumission à ses pressions tatillonnes ? Quand on travaille le week-end, la nuit, qu'on soulève des pièces lourdes et que ça empiète sur la vie familiale ou sociale, est-ce la même chose qu'un travail de journée ? Quand on est CDD ou intérimaire et qu'on accepte tout pour rester y compris de venir travailler malades, accidentés, avec un plâtre, qu'est-ce qui est mesuré, la misère, la peur du chômage ? Quand on ne dort plus à cause du travail (33% au CPM), quand on y rêve, quand on prend des calmants parce qu'on est épuisé mentalement, quand on parle de ses soucis professionnels en famille et qu'on pleure à cause de ça devant ses amis, sa femme, son mari ou ses enfants, de quoi parle-t-on ? Quand on n'a qu'une envie : se tirer de l'usine mais qu'on ne peut pas, faute d'argent ? Quand on perd 10 kilos en peu de temps parce que l'angoisse nous prend ? Quand on craint une mutation, une délocalisation, un prêt à l'étranger ? Quand on travaille la peur au ventre parce qu'on est malade, fatigué, vieux, handicapé et qu'on n'arrive pas à réaliser les objectifs demandés, c'est du travail ou de la souffrance ?

### ***La santé est-elle individuelle ?***

Et puis quand l'âge devient un handicap avec la peur d'un poste difficile, quand la perspective d'une retraite anticipée ou même de la simple retraite s'éloigne, alors que c'était l'échappée belle rêvée hors du baignoire des grandes usines, le travail ne s'invite-t-il pas dans les tensions à la maison ? Quand les craintes de la maladie ou de l'accident vous étreignent et vous poursuivent à la maison par les appels

patron, on est malades pour des raisons individuelles extérieures et étrangères à l'entreprise.

En plus, en matière de prévention de la santé, l'emploi de précaires entraîne une érosion des droits de travailleurs encore plus grande. Soumis à des pressions plus importantes ils sont plus souvent victimes d'accidents. Dans ce cadre, les campagnes du patron sur le tabac ou pour faire respecter certaines règles de sécurité ont un caractère profondément hypocrite et surtout tatillon de la part d'une certaine maîtrise qui n'y voit qu'un prétexte à assurer son autorité.

### ***Des conditions d'hygiène alimentaire qui se dégradent***

La direction supprime les selfs jugés pas rentables malgré la pétition signée par de très nombreux travailleurs. On n'a plus que des sandwiches ou des pizzas alors que les médecins de PSA eux-mêmes reconnaissent qu'une alimentation chaude, saine et équilibrée est nécessaire à une bonne santé surtout avec nos conditions de travail. Mario qui s'est suicidé avait été cambiste et avait participé à la bagarre contre la fermeture du self.

### ***Un bourrage de crâne permanent pour nous associer à notre propre exploitation***

De plus la direction essaie de nous entraîner dans son discours de guerre économique : « *La Mégane est la première dans les ventes, il faut qu'on fasse un effort...* » Comme si le fait que la C4 arrive première nous permettrait d'aller mieux ! Mais avec ça ils nous prennent aussi la tête.

Résultat, l'espérance de vie d'un ouvrier est de 5 à 8 ans inférieure à celle d'un cadre.

***Et il n'y aurait pas de souffrance au travail ? Il n'y aurait pas de liens entre les conditions de travail, les maladies, les accidents du travail, le stress, les dépressions et les suicides ?***

## **LA STANDARDISATION**

Une autre cause de stress c'est la standardisation des gestes mise en place dans certains secteurs depuis peu comme si nous avions tous la même taille, nous étions tous droitiers et nous avons tous la même santé physique.

Ca signifie déjà la suppression des postes légers sans parler des pressions stupides pour qu'on ait tous le même uniforme de travail. Les chefs notent quand on n'a pas le T-Shirt Peugeot sous le bleu. Demain les sous-vêtements ?

Mais surtout la plupart des travailleurs essaient en général de faire un travail de qualité, un travail qui demande du soin alors que la direction ne veut que de l'accélération et de la standardisation. Etre soumis à des gestes standards imposés c'est subir une forte tension nerveuse, une fatigue supplémentaire, ne pas avoir la liberté pour s'organiser, c'est perdre ses coups de mains, pas avoir le temps de faire notre travail aussi bien qu'on le voudrait, ne plus avoir le goût du travail bien fait et des valeurs morales qui vont avec. Et la direction abuse des jeunes sous statuts précaires qui sont plus malléables dans ce domaine.

Cette perte des valeurs du travail bien fait, fait perdre ce qui peut y rester de goût au travail. Et c'est un facteur important de perte de sens et de liens. Notre camarade Maurice qui s'est suicidé en Mécanique et qui avait un poste de contrôle de

qualité et de sécurité n'a peut-être pas supporté la contradiction qu'il y avait entre son souci du travail bien fait, de la qualité qui veut dire sécurité pour les automobilistes et les impératifs de productivité à tout prix qu'on lui imposait.

## **LE RÔLE DES ÉVALUATIONS INDIVIDUELLES**

***C'est le travail qui est jugé ou la capacité à courber l'échine ?***

Le système d'évaluation casse le collectif. Les évaluations ne mesurent que le résultat quantifiable du travail par personne. Pourtant les postes sont tous différents et plus ou moins difficiles à tenir. Un fayot aura un poste facile et n'aura pas de mal à le tenir, un autre, plus mal vu, sera à un poste punitif et n'y arrivera pas. Que juge-t-on ? La capacité à courber l'échine ou le travail ? Quand la maîtrise donne des objectifs individuels inatteignables, le résultat ce sont des vexations accompagnées d'une auto-dépréciation. Et quand le travailleur est ensuite jugé, la maîtrise juge-t-elle le travail ou fait-elle pression pour qu'on donne le maximum de jus ? Quand dans les objectifs qu'elle fixe, elle demande de dénoncer ceux qui ne portent pas leurs lunettes de sécurité, est-ce du travail ou de la délation ?

***Où s'arrête le travail individuel et où commence l'exploitation collective ?***

Quand la maîtrise demande au travailleur d'être moins souvent absent et malade et qu'elle le juge en fonction de ça, que juge-t-elle ? Le travail ou l'état de santé de l'ouvrier voire de sa famille ? Quand on ramène du travail à la maison, y compris pour les enfants, ce qui est arrivé en câblerie, qu'est-