



Pour ne plus perdre sa vie à la gagner

Lundi 19 janvier notre collègue M. s'est suicidée sur notre lieu de travail. Ce drame nous touche toutes et tous. Si nous ne pouvons présumer de l'ensemble des raisons qui l'ont poussée à passer à l'acte, le choix de le faire sur le lieu de travail est hautement symbolique. Il y a un an et demi, notre collègue D. a mis fin à ses jours chez lui, laissant un courrier incriminant son mal-être au travail, dans des conditions qui avaient poussé la direction à mandater un cabinet pour mener une étude sur les conditions de travail de son agence. Etude qui n'a malheureusement -mais faut-il s'en étonner ?- pas débouché sur grand-chose. Il y a quelques semaines, D., notre collègue toulousain, que nous savions en difficulté, avec de fortes présomptions que ses difficultés aient trouvé leur origine première dans le travail, a eu un accident de la route mortel dans des circonstances troublantes.

Dans tous ces cas la direction va, comme d'habitude, mettre en avant des « fragilités personnelles ». Nous connaissons tous des passages difficiles mais il est inadmissible que dans ces moments, le travail soit un élément aggravant, un élément favorisant le passage à l'acte ou des conduites risquées.

La multiplicité de ces cas doit nous faire réagir ! Nous devons comprendre et expliquer pourquoi nos collègues en arrivent là. A Air France, comme dans d'autres entreprises, les mêmes causes créent les mêmes effets. Ces causes sont une violence dans les organisations du travail et le management, associée à une augmentation permanente de notre productivité.

Pour nous, salarié-e-s de l'informatique Air France, cela a pris plusieurs formes concrètes. C'est Transform 2015 qui a dégradé fortement nos conditions de travail en augmentant notre charge de travail (baisse des effectifs) et a dégradé nos conditions de vie personnelle en supprimant 15 jours de repos par an. Avec les P.D.V. nous avons perdu de nombreuses compétences. Cela a mis des collègues en grande difficulté, obligés de reprendre à chaud des activités et des technologies qui leur étaient inconnues.

Les réorganisations incessantes et incompréhensibles de l'entreprise et des services sont une autre forme de cette violence que nous subissons. Qui aujourd'hui comprend sa place dans l'organigramme AF-KLM ? Sans compter l'anglais qui s'impose dans notre quotidien et qui peut être source supplémentaire de souffrance pour beaucoup.

Les méthodes de management ont également beaucoup changé, et pas en positif. Le collectif de travail a été complètement détruit à coup d'objectifs individuels et d'avancements personnalisés. Les salariés sont mis en concurrence les uns avec les autres, de plus en plus isolés et soumis à des pressions de plus en plus fortes dues à l'augmentation de la productivité et à la baisse des effectifs. La hiérarchie intermédiaire (N + 1) n'est pas épargnée. Mal formés au management, systématiquement surchargés, responsables de divers projets ou études, ils n'ont pas les moyens de suivre leurs équipes et sont contraints de transmettre des directives abscones et la pression qu'ils subissent. A cela s'ajoute l'impossibilité de faire un travail correct. Pour rester « compétitif » et supprimer toute « sur-qualité » il faut se débrouiller pour assurer les objectifs dans des délais de plus en plus contraints.

Face à cette situation nous devons réagir !

Nous n'allons pas attendre que d'autres drames se produisent

La communication de la direction autour de la « Qualité de vie au travail » ne changera rien, ce ne sont que tentatives de déresponsabilisation de la direction qui ne veut pas renoncer aux vraies causes de cette situation.

Collectivement nous demandons :

- Restitution des 15 jours de repos confisqués par Transform 2015 et retour à une productivité acceptable
- La fin des réorganisations incessantes et la pause de la fusion AF-KLM
- La traduction systématique des documents en anglais et la présence de traducteurs dans les réunions AF-KL
- La fin des évaluations et objectifs individualisés générateurs de stress et de concurrence entre salariés
- Des embauches pour mettre enfin les effectifs en adéquation avec la charge de travail
- Des temps « off » sur le temps de travail pour que les équipes puissent échanger sur leurs conditions de travail, percevoir les difficultés des collègues en souffrance et les aider
- L'augmentation des effectifs de la médecine de travail qui doivent pouvoir prendre en charge, à tout moment, tous les salariés en souffrance, en totale indépendance vis-à-vis de la direction
- Une proposition de changement de poste pour les collègues sortant d'arrêt maladie pour burn-out