

le 9 Novembre 2009

Communiqué de presse

Suicides chez Renault :

La direction persiste dans le déni en détournant l'autopsie psychologique

Lors de l'audience le 19 octobre pour « faute inexcusable » de l'employeur sur le suicide d'A. De B., l'avocate de la direction de Renault a construit sa plaidoirie autour des extraits d'un document confidentiel, rédigé par le Dr Palazzi, psychiatre du cabinet Technologia dans le cadre de l'expertise mandatée par le CHSCT N°2 du Technocentre et intitulé « note de travail ». Le CHSCT n'a jamais eu accès à ce document. Il a été fourni au parquet par Technologia sur requête du procureur, puis fourni à la direction de Renault par le parquet. La diffusion de ce document s'est faite sans que la famille ne soit consultée et même informée de la diffusion d'information concernant sa vie privée et celle du défunt.

Ce document et son contenu ne sont pas conformes au cahier des charges de l'expertise

et engagements initiaux du cabinet d'expertise Technologia devant le CHSCT.

Le 18 octobre 2007, le Dr Palazzi a procédé à une présentation devant les représentants au CHSCT, de ses conclusions suite aux entretiens réalisés sur les 3 cas de suicides. Cette présentation a été strictement orale et tous les membres présents ont accepté de suspendre la prise de note et le procès verbal du CHSCT, afin qu'il ne reste pas trace des éléments qui allaient être communiqués et ainsi respecter l'engagement de confidentialité pris auprès des familles et des élus.

Les représentants du personnel ont constaté avec surprise que pour les trois victimes, le Dr Palazzi se livrait à un « diagnostic clinique », à charge, sur les personnalités des victimes. Ceci contrairement à l'engagement pris initialement par Technologia devant le CHSCT, de « retracer l'histoire » et de la « mettre en perspective ». Le Dr Palazzi poussant même jusqu'à conclure « rien ne permet d'affirmer que les conditions de travail ont été une cause spécifique de troubles psychiques » (!), en opposition avec le travail des autres intervenants du même cabinet.

Les élus CGT ont vivement protesté contre ce « diagnostic », fruit de l'interprétation d'entretiens réalisés avec des personnes choquées par la perte d'un proche. La démarche du Dr Palazzi et de M. Delgenes se focalise sur les facteurs individuels pour analyser les cas. Après la canicule de 2003, cette approche aurait permis de conclure après analyses « cliniques » de cas, que les décès étaient dus à la fragilité des victimes ou à des problèmes de santé préexistants. Cela aurait justifié de ne pas agir sur les causes, et de ne pas climatiser les maisons de retraite. Il y aurait alors eu de nouvelles vagues de décès lors des canicules suivantes. C'est une approche grave de conséquences.

La CGT du Technocentre s'associe à la demande de l'association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux suicides et dépressions professionnelles (ASD-pro), d'interdire les « autopsies psychologiques » dans ce genre d'expertise.

La CGT du Technocentre condamne l'utilisation indécente qui a été faite de ce document par la direction de Renault.

La CGT du Technocentre souligne que cette idéologie qui rend les personnes responsables de leur situation justifie l'inaction vis-à-vis de la prévention de ces drames et contribue à ces drames.

Plus encore, elle est une des causes de ces drames : Il est temps d'agir effectivement et avant tout de reconnaître les conséquences des choix socio organisationnels.

Rappel du contexte :

Sur le CHSCT N°2 (bâtiment ruche), la CGT n'est pas majoritaire (3 élus sur 12). Lors des deux CHSCT pour les suicides de Mr A De B. et H.T, la délibération proposée par la CGT pour faire appel à conseil d'expert n'a pas recueilli de majorité (4 voix pour, CGT et SUD, 8 contre), malgré l'intervention de l'inspection du travail.

En ce qui concerne l'analyse des suicides, cette délibération stipulait « *que les experts sélectionnent des accidents représentatifs, analysent ces accidents et incidents à l'aide d'une méthodologie rigoureuse de type « arbre des causes » ou « arbre des variations » »*

Après le suicide suivant, R. D., les élus CFE-CGC et la direction ont proposé un groupe de travail en interne avec l'apport d'expert de l'IFAS (cabinet patronal non agréé pour les expertises CHSCT). Cette proposition n'a pas été retenue par le CHSCT.

Il a finalement été voté à l'unanimité en mars 2007 par le CHSCT le recours à une expertise par un cabinet agréé, et un appel d'offre, chaque organisation proposant un ou plusieurs cabinets à consulter. Les élus CFE-CGC ont proposé Technologia, les élus CGT Eretra ou Emergences.

L'appel d'offre indiquait

« *6. Analyser de manière approfondie les quatre suicides de nos collègues afin de déterminer et de comprendre au mieux les facteurs professionnels qui ont pu éventuellement conduire à chacun de ces actes. »*

Pour préserver l'unité syndicale, dans un contexte où la direction avait jusqu'alors contesté systématiquement devant les tribunaux les expertises votées par les CHSCT, les élus CGT ont accepté le choix de Technologia, après analyse de la proposition de Technologia au CHSCT.

L'offre de Technologia indiquait en ce qui concerne l'analyse des suicides en réponse au cahier des charges :

« *Il s'agira dans un premier temps de retracer l'histoire qui a mené chacun de ces salariés à commettre le geste irréparable. Ce récit devra mettre en perspective leurs conditions de travail et leurs conditions de vie.*

Puis comparer leur histoire individuelle avec les données recueillies par ailleurs dans l'entreprise, de même qu'avec ce que l'on sait des causes psychosociologiques du suicide. »

Il n'a jamais été question « d'autopsie psychique » ni « d'hypothèse clinique » sur la personnalité des victimes.

Le Dr Palazzi ne figurait d'ailleurs pas dans la liste des intervenants proposés au départ par le cabinet Technologia.

Lors du CHSCT du 26 juillet 2007, le Dr Palazzi est venue présenter l'état d'avancement des entretiens pour l'analyse des suicides et a demandé à pouvoir avoir des entretiens avec les familles. Les élus CGT se sont interrogés sur l'intérêt de cette requête, puisqu'il y avait déjà les interviews par la CPAM, l'inspection du Travail et les écrits des familles, et ont rappelé qu'ils « *ne souhaitent pas ramener les choses sur le profil des personnes* » (PV du CHSCT). Les élus CGT en contact avec les familles, ont indiqué que « *les 3 familles sont d'accord pour que Technologia les contacte mais qu'elles demandent des garanties de confidentialité afin que des éléments de cette analyse ne soient pas utilisés à charge par la suite* ». (PV du CHSCT)

L'étape suivante est celle de la présentation par le Dr Palazzi relatée page précédente.

L'idéologie managériale en vigueur chez Renault rend les personnes responsables de leur situation :

- Il n'y a pas d'heures supplémentaires. Il n'y a que des gens qui n'arrivent pas à faire leur travail dans les temps.
- Il n'y a pas de dépassement du nombre de jours sur l'année. Il n'y a que des gens qui ne prennent pas leurs congés.
- Il n'y a pas de dysfonctionnements, de difficultés techniques. Il n'y a que des gens qui n'ont pas tenus leurs objectifs
- Chez Renault, on n'est jamais plus ou moins bon sur tel ou tel point. On est toujours globalement plus ou moins mauvais. Le système d'évaluation Renault dévalorise chacun pour ce qu'il ne sait pas faire par rapport à la note A, alors que les conventions collectives valorisent ce que chacun est apte à faire pour chaque coefficient ou position. Comme si, à l'école, on ne donnait pas 14 sur 20, mais moins 6.

Le sentiment de ne pas y arriver est renvoyé à la responsabilité individuelle, à un sentiment de culpabilité, ce qui conduit, dans des cas extrêmes, à la perte de l'estime de soi jusqu'au suicide.

Suite au suicide de P.T. en octobre dernier, le constat a été fait une fois de plus que les mesures aval prises suites aux suicides de « détection des personnes en souffrance », de « soutien psychologique » sont inopérantes.

L'intervention des salariés est nécessaire pour obtenir des avancées.

La CGT du Technocentre a proposé à la direction un plan d'action amont en trois volets, basé sur les modèles de santé psychique au travail de Siegrist et Karasek : maîtrise de la vie professionnelle, maîtrise des efforts, amélioration de la reconnaissance.

Il est disponible sur le site de la CGT Renault (cgt-renault.com, Guyancourt, publications, comprendre et agir)