



L'usine de Cléon (Seine-Maritime), est le site le plus touché par la vague de suicides au sein de l'entreprise.

LP/ARNAUD JOURNICS

Une dizaine de suicides chez Renault en quatre ans

MAL-ÊTRE AU TRAVAIL Selon notre décompte, réalisé avec les syndicats sur quatre des onze sites du groupe en France, 10 suicides et 6 tentatives liés aux conditions de travail sont à déplorer depuis 2013.

PAR ERWAN BENEZET ET VINCENT VERIER

BURN-OUT, dépressions, stress et des salariés qui mettent fin à leurs jours... Dix ans après la vague de suicides qui avait défrayé la chronique, avec 3 suicides d'octobre 2006 à février 2007 au Technocentre de Guyancourt (Yvelines), le quotidien de certains employés de Renault semble toujours aussi pénible.

Selon notre décompte réalisé avec des syndicats sur quatre des onze sites du constructeur en France (Cléon, Douai, Sandouville, Le Mans), au moins 10 suicides et 6 tentatives liés aux conditions de travail ont eu lieu entre 2013 et 2017.

Le dernier cas connu remonte au 3 avril à Sandouville (Seine-Maritime), où un père de famille d'une quarantaine d'années a tenté de se pendre dans un atelier. Il portait autour du cou une pancarte où il avait inscrit les noms de ses chefs d'atelier avec cette mention : ils « m'ont tué ». A Noël, une autre employée a voulu se suicider dans les toilettes de l'usine. « Pour nous, ces tentatives sont liées à Renault, enrage Nicolas Guernonprez, délégué CGT. Les cadences sont infernales. En 2007, le projecteur avait été mis sur le malaise des cadres, on a oublié celui des ouvriers. »



MALGRÉ LES EMBANCHES RÉCENTES ET LEUR SIGNAL POSITIF, LA CHARGE DE TRAVAIL RESTE TRÈS ÉLEVÉE, ET CE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES

LA MÉDECINE DU TRAVAIL DE RENAULT

Pour le seul site de Cléon, spécialisé dans la fabrication de moteurs, 10 suicides ou tentatives ont été recensés. Le 22 avril 2013, un employé de 35 ans, père de deux enfants, s'y est pendu laissant une lettre disant : « Tu expliqueras ça à mes filles Carlos », le prénom de Ghosn, le PDG de Renault.

Rien qu'en 2016, Cléon, qui emploie 5 000 personnes, a vécu, selon les syndicats, 4 suicides ou tentatives parmi les CDI. Les syndicats pointent la pression de l'encadrement accentuée par l'accord de compétitivité de 2013 et le recours abusif aux intérimaires qui sont « exploités ». « Depuis

2013, 8 000 emplois sur 34 000 ont été supprimés, rappelle William Audoux, de la CGT Cléon. Les bureaux d'étude et la maintenance se sont vidés en laissant des piles de dossiers sur les bureaux »

COURSE À LA COMPÉTITIVITÉ

Dans l'usine de Maubeuge (Nord), où aucun suicide n'est à déplorer, SUD a déclenché une alerte psychosociale au début de l'été : « Les burn-out se multiplient à cause de cette course à l'hypercompétitivité, dénonce Samuel Beauvois, délégué syndical chez SUD. Si rien n'est fait, dans un

on aura une vague de suicides. »

Plusieurs rapports 2016 de la médecine de travail de Renault, que nous avons pu consulter, se montrent inquiets. Au Technocentre, avec ses 9 600 personnes, 136 burn-out ont été recensés en 2016. « Malgré les embauches récentes et leur signal positif, la charge de travail reste très élevée dans de nombreux secteurs, et ce depuis plusieurs années, écrit un médecin. La résistance physique et psychique des salariés s'en trouve diminuée et des cas d'épuisements professionnels font jour également dans des secteurs jusque-là épargnés. »

La mort tragique d'un ingénieur du Technocentre

CHEZ RENAULT, on les appelle les cadres à haut potentiel. Brahim E. était l'un d'eux. Mais dans la nuit du 23 au 24 novembre 2016, l'ingénieur de 44 ans est décédé des suites d'un malaise cardiaque, survenu dix minutes après le début de son entretien préalable à un licenciement, au Technocentre de Guyancourt (Yvelines).

Il y a quelques semaines, l'enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a conclu que le stress lié à ce rendez-vous était à l'origine du décès. « Après un problème de conception sur un modèle, la direction a voulu faire un exemple et Brahim a porté le chapeau, assure le syndicat SUD.

Le 10 novembre, lorsqu'il est convoqué, son monde s'écroule, il se

remet à fumer, pleure et ne mange plus. Son corps n'a pas supporté. » Pourtant, l'ingénieur n'avait jusque là aucun problème de santé. Peu avant le drame, un médecin avait même donné son feu vert à sa participation à une course à pied.

LE MANAGEMENT PAR LA TERREUR

Embauché au début des années 2000, bien noté, le père de trois enfants a connu une évolution professionnelle continue jusqu'à devenir directeur de l'ingénierie de l'usine de Tanger (Maroc), qui emploie 3 000 à 4 000 personnes. Tout se gâte lorsque Renault rappelle il y a un an 43 000 exemplaires de sa Dacia Dokker produite au Maroc. « Il y avait un problème de serrure,

poursuivent ces mêmes syndicalistes. Pour baisser son coût, un composant a été enlevé. Résultat, le véhicule ne remplissait plus les conditions d'homologation. »

Pour les différents responsables syndicaux aucun doute : « Jamais une personne seule ne prend une telle décision. C'est forcément collégial. La direction voulait un coupable et ils ont pris Brahim. »

Une histoire tragique qui illustre l'ambiance chez Renault depuis plusieurs années. « La direction veut construire des voitures toujours plus vite à des coûts toujours plus bas, les salariés sont sous pression, ne comptent pas leurs heures. Et quand ça coïncide, des têtes tombent, résume un cégétiste. C'est le management par la terreur. »

La réponse de la direction

POUR RENAULT, pas question de mettre les suicides sur le compte d'une dégradation des conditions de travail. « Nous contestons le fait d'agréger des cas individuels, se défend la direction. Chaque cas est unique, différent et attaché à une histoire personnelle. »

Le groupe met en avant la relance du dialogue social au niveau local et central dans le cadre de l'accord Cap 2020, signé avec trois syndicats majoritaires. Il s'est traduit par « la mise en place de commissions afin de pouvoir discuter des problèmes, notamment ceux liés à la qualité de vie au travail ». De plus, « nous sommes passés d'une grave situation de crise en 2009, où il aurait pu être nécessaire de fermer des usines, à un contexte où nous embauchons. 10 000 salariés avaient profité du premier plan de compétitivité en 2013 pour quitter l'entreprise. Mais le marché a commencé à se retourner en 2015 et nous avons embauché depuis 3 000 personnes. Et encore 1 800 cette année ».

Reste le problème de l'intérim, dont le recours a été systématisé ces dernières années. Cette population fragile, qui représente 45 % des effectifs industriels du groupe, est affectée essentiellement sur les postes les plus difficiles. « C'est un sujet, reconnait-on chez Renault. Mais le rapprocher d'une liste de suicides n'a là encore pas de sens. Néanmoins, nous avons comme objectif de diviser par deux le nombre de nos intérimaires d'ici à 2020 grâce aux embauches et aux gains de productivité. »

E.B. ET V.V.