

# Pourquoi ?

Le 30 juin et 1<sup>er</sup> juillet dernier s'est tenu le CNSHSCT\*. Par une déclaration commune l'ensemble des organisations syndicales a interpellé la direction sur les suicides ou tentatives de salariés de France Telecom. Si la direction, pour la première fois depuis 4 ans reconnaît qu'on ne peut pas rester dans une situation d'évitement, elle ne répond pas dans l'immédiat à la demande des organisations syndicales d'un CNSHSCT extraordinaire sur les risques psychosociaux. A l'heure où s'effectue la transposition de l'accord européen sur le stress en droit français gageons que la direction aura plus d'ouverture.

## Pourquoi la direction recule t-elle la discussion ?

Ce n'est un secret pour personne ! Le bilan de plus de 10 ans de privatisation est catastrophique pour les salariés, les usagers ou les clients. En revanche les actionnaires ont de quoi être les plus heureux. Les choix faits par les directions pour satisfaire les appétits financiers ont des conséquences sur l'emploi, l'organisation des services et du travail. Ce sont ces conséquences qui sont à l'origine de la souffrance au travail et pour certains l'élément de trop qui pousse à commettre l'irréparable. C'est sans nul doute la raison pour laquelle la direction ne répond pas favorablement aux demandes des organisations syndicales et renvoie en permanence à la solution individuelle sur ces questions. Mais ni la commission stress, ni les cellules d'écoute ne sont de nature à régler les problèmes

### ► 22000 suppressions d'emplois :

aucune autre entreprise n'en a eu autant en 3 ans. Les salariés sont harcelés pour quitter l'entreprise, aller voir ailleurs : et de vanter les mérites de celui qui a réussi en montant sa propre entreprise, ou encore d'appeler à aller rejoindre des entreprises de nettoyage, etc. Tout est bon. FT crée même par l'intermédiaire de salariés des entreprises sous traitantes, notamment dans les métiers techniques. Ils reviennent travailler dans l'entreprise au même poste de travail, avec le même matériel et dans le même local. Ou est la légalité dans tout cela !

### ► Les restructurations et les changements de métier :

Pour faire perdre les repères, et aussi perdre des petits en cours de route. La direction centralise les activités sur des super plate-forme( HVME, marche entreprise etc.), crée la mono-activité par DT concentré sur les grandes villes.

### Déclaration commune CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SUD au CNSHSCT du 30 juin 2008

Nous déplorons aujourd'hui 5 suicides et plusieurs tentatives, pour certains sur le lieu du travail.

A partir de quel chiffre, la direction va t elle décider d'aborder le problème pour tenter de trouver des mesures ? Vos refus systématiques d'aborder cette question prennent un sens dans la mesure où ils confirment la peur de la direction de voir son organisation du travail mise en cause. A tel point que vous combattez les enquêtes demandées dans les CHSCT ou les expertises quand de tels drames se produisent. Votre seul objectif : faire en sorte qu'ils ne soient pas reconnus en accident de service.

Ces actes sont, au moins partiellement, la conséquence des restructurations incessantes, des pressions incessantes et insupportables de la direction sur les personnels. A l'heure où des négociations ont lieu sur la transposition de l'accord européen sur le stress en droit français, il est urgent que la direction de France Telecom change d'attitude. L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. France Telecom est hors des clous.

L'objectif de rentabilité financière immédiate pour satisfaire les actionnaires porte atteinte à l'Homme dans son travail en le réduisant à un facteur de production, une machine qui ne saurait avoir ni besoin ni conscience. Face aux réorganisations, les salariés sont de plus en plus fragilisés, déstabilisés. Il y a un an l'ensemble des organisations syndicales lançait un droit d'alerte, nous faut-il aujourd'hui décréter l'état d'urgence ?

Compte tenu de cette situation, l'ensemble des organisations syndicales demande la tenue d'un CNSHSCT extraordinaire, au plus tard au mois de septembre, sur les risques psychosociaux.

On a des situations complètement aberrantes. Ainsi Lannion attend le recouvrement de Besançon ou les salariés se battent pour garder leur boulot. La DT ouest s'échange des activités et des salariés sur la division entreprise. Et c'est ainsi à tour de bras. La solution réside bien maintenant dans la convergence de toutes les actions en cours

► **L'individualisation** : elle se décline au travers du salaire. Chacun doit tenir ses objectifs, faire face aux entretiens individuels, aux différentes pressions car s'il n'y arrive pas l'augmentation ne sera pas au rendez vous. N'est ce pas un élément de chantage important surtout quand le pouvoir d'achat subit une constante érosion ? Cette course imposée aux salariés pour arriver à avoir un salaire décent est un des éléments de stress essentiels. Ainsi la signature de l'accord salarial 2008 rentre malheureusement dans cet arsenal de guerre contre les salariés d'un point de vue de l'individualisation des salaires.

► **L'isolement et la perte d'autonomie** : l'organisation du travail isole de plus en plus un grand nombre de salariés notamment ceux qui sont nomades. Ainsi les techniciens des UI qui ne passent plus par leur service sont coupés du monde du travail. Le lien social est rompu et les échanges entre collègues n'existent plus. Les salariés n'ont plus de latitude décisionnelle.

**Face à cette situation les salariés ne sont pas coupables, la direction est responsable des choix qui sont faits.**

## Réagir ensemble

➤ **pour maintenir les sites et les activités**

➤ **pour maintenir et développer les emplois**

Personne ne peut espérer s'en sortir tout seul et la solution ne réside pas dans la fuite en avant.

Seule l'action collective représente l'espoir pour imposer à la direction d'autres choix.

C'est la raison pour laquelle la CGT propose depuis plusieurs mois une action unitaire à FT.

Elle y travaille sans relâche. Ensemble nous avons la force pour réussir et gagner sur les revendications

## Bilan HSCT : Pour FT rien de grave !

Baisse des effectifs, augmentation des accidents, augmentation des réunions extraordinaires mais coût de la prévention en hausse...

A travers ces chiffres, on constate une fois de plus l'aggravation des risques encourus par la population FT, conséquence des fermetures avec augmentation des déplacements( personnel et professionnel ) ...

Par contre, on pourrait croire que l'augmentation du coût de la prévention comprend notamment un investissement dans l'amélioration des conditions de travail...que nenni l'augmentation de ce coût inclut principalement le coût des nombreuses expertises.

Ces expertises qui expriment le rejet d'une accélération sans précédent des restructurations au sein de l'entreprise. Nous avons dénoncé le manque d'information et de précision dans ce bilan. FT s'engage à nous communiquer les chiffres d'accidents (même minimes), les chiffres des expertises, les chiffres des effectifs soumis à des parts variables.

Quelques chiffres :	2006	2007
Effectifs (2004= 107847)	96358	94064
Accidents déclarés	975	1218
Accidents avec arrêt de travail	675	770
Accidents trajet avec et sans arrêt	595	682
Réunions ordinaires et Extraordinaires	1421	1559
Coût prévention	14000k€	35000k€

## Bilan Médecine du Travail :

Nous constatons une baisse des effectifs médecins , infirmières, secrétaires médicales.

Par contre on note une hausse de 10% des visites chez le médecin du travail à la demande du salarié.

Alors que la charge de travail des médecins est en hausse on constate une baisse de ces effectifs sans :

- aucune anticipation pour les remplacer,
- aucune tentative pour tenter de les garder,
- aucune prise en compte de leur temps de déplacement alors que leur zone géographique est de plus en plus importante
- aucune réunion nationale depuis novembre 2007.

La direction précise que les postes des médecins manquants sont en cours de

comblement, la possibilité par DT de revoir leur zone géographique afin de réduire leur déplacement.

Une réunion nationale est programmée

La CGT a dénoncé la légèreté de ce rapport : par exemple un chiffre " étonnant " 96 personnes ont changé d'activité en 2007. Ce bilan ne reflète sûrement pas la synthèse des 82 rapports des médecins du travail.

Il n'alerte pas suffisamment l'entreprise sur la dégradation incessante de la santé des salariés de FT.

*(A noter que les documents nous ont été communiqués deux jours avant le CNSHSCT.)*

### **Cellules d'écoute :**

Le bilan présenté par la direction confirme la souffrance rencontrée par les salariés de FT. La direction identifie 5 facteurs qui amènent des salariés à contacter ces cellules(à noter : 70 personnes impliquées dans le fonctionnement pour 70 cas résolus en 9 mois).

#### **la relation au travail**

- perte de repères professionnels
- isolement
- mal être
- perte d'autonomie...

#### **la relation de travail**

- difficulté avec la hiérarchie
- difficulté avec les collègues...

#### **l'attitude du manager**

- difficulté dans la reprise du travail après arrêt

- manque de reconnaissance, ...

#### **la mise en œuvre des décisions de l'entreprise**

- changement de poste géographique et/ou fonctionnel

- décalage de compétences, ...

#### **le management du changement**

- non adaptation aux attentes du métier, ...

Domage que la direction n'ait pas écouté l'ensemble des organisations syndicales qui font le même constat depuis longtemps. Mais pour la CGT rien d' "étonnant" non plus. Avec ces cellules d'écoute la direction entend régler individuellement les situations collectives des salariés. Ainsi sa politique n'est jamais remise en cause et surtout tout le poids de la solution repose sur le salarié. C'est la raison pour laquelle la CGT ne valide pas ce dispositif qui isole les salariés et qui par ailleurs utilise le label médical pour valoriser son existence.

Mais tout un chacun doit savoir qu'à la question de la CGT sur la participation du médecin à cette cellule, et la position du conseil de l'ordre suite à un nouveau contact de la direction, il a été précisé que le médecin participe à titre individuel dans ces cellules comme les salariés volontaires et non au titre de médecin écoutant.

Pour la CGT, indépendamment du débat participation ou pas, du règlement de quelques cas, la solution est dans l'ouverture d'une véritable négociation avec les organisations syndicales sur les revendications portées par les salariés dans tous les services de FT pour le maintien des activités, des sites etc. Comment une entreprise qui vend « des outils de travail à distance » ne peut elle pas maintenir des équipes en zone rurale ? Au contraire elle concentre l'activité et la spécialise dans les grandes villes. Cela ne participe pas du développement économique, social, écologique de la nation auquel devrait participer une entreprise comme France Telecom.

## Amiante :

Si les questionnaires pour les personnels en activité sont gérés facilement, ce n'est pas le cas pour ceux qui sont en CFC, voire en retraite . La direction annonce un courrier en préparation pour contacter ces salariés. Nous attendons le courrier. Pour la CGT compte tenu de la situation, les personnels identifiés comme ayant travaillé dans les services techniques ou garages devraient bénéficier automatiquement de la délivrance du certificat d'exposition, y compris les sous traitants. La CGT appelle tous les salariés à contacter leurs collègues retraités ou CFC ayant travaillé dans le technique pour leur donner ces informations et les mettre en contact avec leur syndicat CGT.

## Etude RF PRO :

une étude concernant l'exposition des travailleurs aux radiofréquence, conduite par l'université Claude Bernard de Lyon, est prévue dans les prochains mois et doit s'achever début 2009. La CGT a renouvelé sa demande d'application du principe de précaution et de la « traçabilité » pour les salariés qui ont travaillé sur les radio fréquences. Nous demandons à tous les CHSCT d'intervenir sur ce sujet comme sur l'amiante.

## Relation client

la CGT a rappelé que la situation des services clients est particulièrement tendu. Les salariés de ces services sont souvent maltraités, leur dignité est bafouée. La CGT a rappelé que le temps de travail démarre quand le salarié rentre dans le service et pas quand il se branche à l'ordinateur. Les 5mn gagnées pour le logging, reconnues par la direction, sont un minimum.. Pour la CGT des négociations doivent s'ouvrir

- Pour la reconnaissance de qualification des personnels qui doivent maîtriser un nombre d'applications considérables
- sur la réduction du temps de travail à 30h, notamment pour les services en nuit
- sur la pénibilité du travail.

## Travail en hauteur et plate-forme.

Comme la CGT l'avait compris la direction entend utiliser en priorité la plate-forme à la nacelle. Nous appelons donc les salariés des services concernés à intervenir pour faire respecter les règles sur les travaux en hauteur : priorité à l'utilisation de la nacelle et ensuite la plate-forme !



**Pour défendre vos droits, pour en gagner de nouveaux :  
« syndiquez-vous efficace »**

### Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Facultatif : ☎ (perso.) ..... ☎

Grade/ Classification : ..... Métier : .....

Bureau/service.....



Montreuil le 18 juillet 2008