



Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville

Direction régionale  
du travail, de l'emploi et de  
la formation professionnelle

Pôle : Politique du travail

Santé et sécurité au travail

Téléphone : 01 44 84 25 64  
Télécopie : 01 44 84 26 11

France Télécom  
A l'attention de monsieur Didier Lombard  
6, Place d'Alleray  
75 015 Paris

***Lettre recommandée avec accusé de réception***

Paris, le **22 DEC, 2009**  
Affaire suivie par : Frédéric LEONZI  
Objet : Agrément de votre service de santé au travail inter- établissements  
Courriel : [frederic.leonzi@travail.gouv.fr](mailto:frederic.leonzi@travail.gouv.fr)

Monsieur le président directeur général,

Par lettre du 6 novembre 2009 reçue le 17, vous m'indiquez modifier la demande initiale d'agrément de votre service de santé au travail Inter établissements et solliciter l'agrément conditionnel d'un an de ce service.

Je confirme que votre demande initiale d'agrément a fait l'objet d'une décision implicite de rejet, les conditions de fond d'un agrément n'étant pas réunies.

Dans le contexte du plan d'urgence de votre entreprise pour assurer les moyens et l'organisation de la prévention des risques pour la santé au travail et les conditions de travail, je prends note de votre engagement de revoir le dossier de demande d'agrément dans son intégralité.

Les enquêtes conduites par l'ensemble des directions régionales du travail dans tous les établissements de France Télécom au cours de l'année 2009, au titre de l'organisation et des moyens du service de santé au travail, l'examen des avis des CE et CCE, les contrôles réalisés par l'inspection du travail avant et après la mise en oeuvre du plan d'urgence, ont mis en évidence de nombreux et graves manquements dans l'organisation, les moyens et les ressources mis à disposition du service de santé au travail.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'il vous appartient de traiter au fond les irrégularités énoncées ci après, dans la perspective d'un agrément conditionnel d'un an :

**1/ Le rythme et l'importance des réorganisations, les mobilités fonctionnelles et géographiques associées,** engagées de façon continue ces dernières années ont fait obstacle à la mise en place d'une organisation durable et efficace du service de santé au travail.

Une telle organisation doit permettre, sur tout le territoire national et en continu, au sein de chaque établissement, de faire correspondre à une même collectivité de salariés un secteur médical, doté des ressources médicales, pluridisciplinaires et d'appui suffisantes et d'une instance de contrôle social dédiée (notamment articles R.4623-6 et R.4623-11 relatif au secteur médical et R.4623-26 et s. du code du travail relatifs à la pluridisciplinarité).

L'organisation du service inter établissement devra garantir cette modalité de suivi de la santé au travail au sein de chaque établissement, l'agrégation des données au niveau national et le contrôle social de cet ensemble.

**2/ L'effectifs de médecins doit être maintenu à un niveau suffisant** au regard de la dimension de l'entreprise, du nombre de salariés suivis et du périmètre des secteurs médicaux.

**3/ L'insuffisance notable voire l'inexistence de la pluridisciplinarité** est repérée par plusieurs directions régionales : Provence Alpes Côte d'Azur, Haute Normandie, Bourgogne, Centre, Franche Comté, Ile de France, Bretagne, Basse Normandie, Poitou Charente ; le nombre et la qualification d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) habilités, dont l'indépendance est garantie par les textes, apparaît en effet insuffisant au regard de la dimension de l'entreprise et de l'importance et de la diversité des risques notamment psychosociaux en contradiction avec les articles L.4622-4 et R.4623-26 à 36 du code du travail. L'absence totale de ressources pluridisciplinaires a été relevée dans certaines régions, comme la Bourgogne.

Le fonctionnement pluridisciplinaire n'est pas assuré : les IPRP doivent participer aux commissions médico-techniques, dont le fonctionnement doit être formalisé et systématisé dans toutes les régions.

**4/ La participation des médecins du travail au dispositif des cellules d'écoute et d'accompagnement psychologique** doit être strictement encadrée et l'application effective des principes réglementaires et déontologiques garantie (articles R.4623-4 du code du travail) concernant le respect du secret médical, la confidentialité ; le dispositif doit prévoir qu'au sein d'un même établissement le médecin du travail ne se consacre qu'à ses missions : le médecin du travail participant à la cellule ne peut le faire dans l'établissement où il exerce.

La liberté de consentement du salarié doit être garantie.

Le principe et les modalités de la mise en place de ces cellules d'écoute et d'accompagnement doit faire l'objet d'une consultation des CE et CHSCT.

**5/L'action sur le milieu de travail est insuffisante.** Elle est en effet souvent rendue difficile voire impossible en raison des réorganisations constantes de l'entreprise qui modifient leur secteur de compétence et/ou parce que les médecins ne disposent pas du temps et de ressources d'appui suffisants (secrétariat insuffisant ou inexistant, temps de

trajets trop longs dans certaines régions) en contradiction avec les articles R.4624-1 et s. du code du travail, (PACA, Centre, Basse Normandie).

**6/ Les locaux médicaux ne respectent pas les prescriptions réglementaires** (arrêté du 12 janvier 1984) dans de nombreuses régions, PACA, Nord Pas de Calais Poitou Charente : locaux en état de grande vétusté, défaut de garanties de confidentialité, défaut d'accessibilité aux handicapés : PACA, Centre, Rhône Alpes, Nord Pas de Calais notamment.

**7/ Le contrôle social connaît également des dysfonctionnements.** Dans de nombreuses régions, (Champagne Ardennes, Centre, Île de France, notamment), les comités d'établissement ne sont pas mis en mesure de remplir leur mission de surveillance car ils ne disposent pas d'une visibilité suffisante de l'activité et de l'organisation de l'ensemble des centres médicaux relevant de leur compétence (cf. § 1) ; il convient de leur confier des secteurs de compétence clairement définis afin de leur permettre de remplir leurs missions.

En application de l'article D.4622-19 du code du travail, la procédure de demande d'agrément conditionnel d'un an sollicitée sera initiée sur un engagement daté et signé à faire cesser les irrégularités précitées. Cet engagement devra être accompagné d'un calendrier précis de mise en oeuvre des différentes mesures correspondantes.

Ce projet devra être soumis à la CNHSCT, aux consultations pour avis des CCE, CE et à l'avis des médecins.

Au cours de cette phase d'élaboration et de consultation, des rendez vous Intermédiaires seront organisés entre votre entreprise, la DGT et la DRTEFP. Ce processus devra conduire au dépôt d'une demande d'agrément conditionnel pour la fin du premier trimestre 2010.

Je vous demande de bien vouloir communiquer pour information la présente lettre aux secrétaires des CCE et CE et CNHSCT.

Je vous prie d'agréer, monsieur le président directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

P/le directeur régional du travail par intérim  
le directeur adjoint

Patrice REYTAVIN

*Copie : DGT, DRTEFPs, DDTEFPs d'Ile de France, Inspectrice du siège social, CNHSCT, CCE et CE*