



Fédération syndicale des activités
postales et de télécommunications
25/27, rue des Envierges 75020 - Paris
Téléphone : 01 44 62 12 00
Télécopie : 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr, www.sudptt.fr

CNSHSCT du 30 juin

Conditions de Travail... Et si France Telecom y donnait du sens..!

Stress, Amiante, Médecine du travail,... Que de sujets importants et à la pointe de l'actualité..!

Sur le stress et la souffrance au travail, l'heure n'est plus au constat... Sur les risques psychosociaux, le gouvernement a annoncé le lancement d'une grande enquête nationale sur le stress au travail, qui sera effectuée par l'Insee. Cette annonce fait suite à l'accord, qui transcrit en droit français un accord cadre européen de 2004.

Cet accord vise à « *augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les salariés et leurs représentants et attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail... Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire* ». Il va falloir donc, pour les entreprises, proposer des solutions et c'est trop souvent, à ce niveau que s'insinue la vision patronale (France Telecom n'échappe pas à la règle) avec la proposition d'offrir des «cellules d'écoute».

Si ces structures ne peuvent pas faire de mal en soi, elles ne peuvent répondre qu'à des situations individuelles. Vouloir traiter le stress uniquement en créant des cellules d'écoutes c'est, d'une certaine façon, ne vouloir encore une fois aborder le stress que du point de vue de la victime, pas du point de vue de l'organisation du travail. De plus, cette pratique permet, en fait, d'instiller le message de l'entreprise dans le psychisme des personnes fragilisées et de renforcer l'individualisme dans lequel sont englués les salariés. « La solution est en toi » est un message particulièrement efficace pour manipuler les personnes, pour leur faire admettre

qu'ils sont responsables et coupables de la situation, qu'ils n'ont aucun salut dans quelque forme d'action collective que ce soit, et a fortiori syndicale !

En ce qui concerne les suicides, le rapport Légeron, remis au gouvernement, évoque la nécessité de mener des autopsies psychologiques en cas de suicide. Il va falloir, là aussi, que France Telecom change radicalement

d'attitude. Savez-vous que dans les chiffres du bilan des CHSCT qu'on ose nous présenter, il n'y aurait eu aucun accident du

Déclaration commune de l'ensemble des organisations syndicales suite aux récents suicides survenus à France Telecom :
(voir le texte de la déclaration au dos)

travail mortel à FT en 2007 (hormis les 3 accidents de trajet)..! De même, sur les 770 accidents reconnus ayant donné lieu à un arrêt de travail, 30% d'entre eux se retrouve "non classés faute de données suffisantes". Difficile dans ces conditions de faire de la prévention..! Dans ce même bilan, vous serez aussi heureux d'apprendre qu'à FT il n'y a aucun "effectif" dont la rémunération est liée au rendement et aucun "effectif" utilisé à des tâches répétitives. Si on avait encore des doutes sur la fiabilité des chiffres qu'on nous présente...

Sur le bilan de la Médecine du Travail 2007, les chiffres sont du même acabit puisque de l'avis même de la direction, ce bilan n'intègre pas l'ensemble des périmètres. A signaler quand même que 600 SMR (Surveillance Médical Renforcée) n'ont pu être réalisées... faute de moyens ?! : 74 médecins du travail (57 Equivalent Temps Plein) et 5 recrutements non-réalisés...



**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.

Sur le dossier amiante : En 2007 seulement 7 maladies à caractère professionnelle liées à l'amiante ont été reconnues par FT. Il faut savoir que selon la législation en vigueur, il appartient au salarié de déclencher la procédure de déclaration. Ce n'est qu'à la suite de cette déclaration que la commission de réforme (fonctionnaire) ou les CPAM (droit privé) statuent sur la reconnaissance du caractère professionnel. Ceci expliquant peut-être cela. Le nombre d'attestations d'expositions délivrées au titre du risque amiante est de 97 en 2007 contre 141 en 2006. Comment expliquer cette diminution ? Pour nous la baisse des effectifs ne peut pas tout expliquer.

Sur le bilan des cellules d'écoute : Après 9 mois de fonctionnement, 101 salariés ont saisi directement les cellules, 65 salariés ont été signalés aux cellules via les médecins, RH, managers et représentants du personnel. (50% de ces personnes ont plus de 50 ans).

D'après la direction, les différentes situations mettent en exergue 5 familles de facteurs déclenchants :

- 40%, la relation au travail (perte de repères professionnels, isolement, mal être, perte d'autonomie,)
- 15%, la relation au travail (difficultés avec la hiérarchie ou les collègues)
- 15%, l'attitude du manager
- 15%, la mise en oeuvre des décisions de l'entreprise (changement fonctionnel et/ou géographique)
- 15%, la non adaptation aux attentes du métier.

Parmi ces 166 cas la direction annonce "à ce jour, l'implication de tous a permis de résoudre 54 cas individuels"... Résoudre ? Que veut dire "Résoudre" ? Arriver à convaincre quelqu'un que le mieux, pour lui ou pour elle, c'est de quitter l'entreprise, est-ce "Résoudre" le cas ? Est-ce que ça fait partie des cas résolus entrant dans les rubriques "modification de l'activité du salarié" ou "changement de lieu de travail" ? Nous ne le saurons pas...

Si on peut admettre que, dans le discours tout au moins, la vision de la direction en ce qui concerne les conditions de travail, la souffrance au travail, le stress, la reconnaissance des maladies professionnelles a quelque peu évolué récemment. Tout le monde reconnaît, à l'appui de ces chiffres, que le principal reste à faire...

Comme dit si bien la direction, "donner du sens à sa politique", il est plus que grand temps qu'elle donne du sens en s'attaquant à la source et aux causes réelles et collectives de la souffrance au travail (organisation du travail, type de management, etc...).

juillet 2008

Mise au point

Le CNSHSCT n'est pas un véritable CHSCT au sens du code du travail. C'est à dire : Pas de secrétaire élu parmi les représentants du personnel, pas d'obligation d'information et de consultation pour l'employeur, pas de demande d'avis, pas de décisions soumises au vote, pas de possibilité de recourir à un expert... Bref, les responsabilités de protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail sont, d'un point de vue juridique, entièrement du ressort des CHSCT locaux. Tout ces précisions, pour couper court à l'argument qu'on entend trop souvent au niveau local sur tel ou tel projet national qui aurait été déjà validé par un soit-disant "CHSCT National"... Rien n'est validé et ne peut être validé par le CNSHSCT. Tout projet, même à caractère national, entraînant une modification des conditions de travail doit être soumis, dans son intégralité, à l'avis des CHSCT locaux. Il fallait que ce soit dit...

