

Grave échec

après deux ans de négociation

Mars 2013 - IN

Il y a plus de 24 mois s'ouvrait dans le groupe France Télécom un important cycle de discussions entre les représentants du personnel et la Direction sur la question très sensible de la « pénibilité au travail ». Rappelons que notre groupe a traversé une grave crise sociale en 2008/2009 qui a mis en évidence le mal-être au travail des personnels de notre entreprise.

La Direction a ouvert les discussions en affichant des ambitions réformistes et sa volonté de renforcer le « Contrat social » au sein de notre Groupe. 24 mois plus tard, quelle déception ! Pas d'accord, une négociation qui n'est pas rompue mais reportée, sans que l'on connaisse la date de reprise des discussions (la Direction se refuse à s'engager sur ce point), une décision unilatérale qui ne satisfait aucune organisation syndicale et qui concerne au mieux, avec des mesures discutables, une population d'à peu près 2000 de nos collègues.

Rappelons enfin que pour l'une des catégories concernées (travail alterné en 3x8), un conflit social dans lequel la CFE-CGC/UNSA a joué un rôle majeur, a permis, il y a plus de deux ans, d'obtenir des résultats probants pour les six à sept cent s collègues concernés, qui n'ont été que confirmés par la « décision unilatérale ».

■ Cadre général de cette négociation

Pour compenser, un peu, le caractère scandaleux de la réforme sur les retraites, le précédent gouvernement avait voulu, de façon très restrictive, prendre en compte les carrières longues dans des situations de pénibilité du travail avérées. Un décret fixait dix situations de « travail pénible » (en excluant tous les risques psychosociaux) pour des salariés qui pouvaient faire la preuve d'une exposition d'au moins 17 années, et imposait aux entreprises concernées d'ouvrir des négociations.

Le décret prévoyait pour les accords, 3 volets :

- **Un volet « réparation »** permettant aux personnels les plus exposés de partir plus tôt en retraite
- **Un volet « compensation »** pour compenser la pénibilité par des mesures salariales ou de réduction du temps de travail (éventuellement cumulables, par exemple dans le cadre d'un CET – Compte Épargne Temps)
- **Un volet « prévention »**, pour tenter d'éliminer ou de réduire la pénibilité et notamment l'ensemble des risques psycho-sociaux, nés précisément des nouveaux modes d'organisation du travail .

Après 24 mois d'après négociations, on est obligé de constater que les volets « compensation » et « prévention » n'ont pas même été abordés ; et que le volet « réparation » est très largement insuffisant.

■ Déclinaison du code du travail... et encore !

La Direction s'est contentée de prendre en compte les ajouts du code du travail, soit 10 facteurs de pénibilité listés par le décret 2011-354 du 30 mars 2011, devenu l'article D. 4121-5 du code du travail, qui ne reconnaît que les pénibilités

physiques du travail. Ainsi le travail de nuit, le travail en répartiteur et le déplacement de charges lourdes dans les magasins des UI et entrepôts régionaux de la DAT sont reconnus.

Mais le travail en brigades, s'il est reconnu par le nouveau code du travail (travail posté), a été rejeté par la Direction, qui l'a décrété non pénible ! Quant au travail dans un environnement physique agressif au contact d'agents chimiques dangereux, il est tout bonnement exclu des décisions sur la pénibilité, alors que la construction et l'entretien du réseau a conduit nombre de nos collègues à manipuler des substances dangereuses : le plomb, les résines polymérisables, l'amiante, ou des parafoires radioactifs que, sans connaissance du risque, certains tenaient dans leur bouche pour descendre des poteaux lorsqu'ils les désinstallaient !



■ Le dossier est loin d'être clos !

Si dans toutes les entreprises, on observe la prise en compte de pénibilités psychiques, par exemple dans la grande distribution ou les centres d'appels, il n'en est pas question dans l'entreprise devenue tristement emblématique du suicide au travail en France !

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la Direction ne s'est pas montrée innovante !

Qui peut nier la pénibilité dans les boutiques, sur les plateaux d'appels ? Qui peut nier les difficultés du travail quotidien par manque d'effectifs dans bon nombre de services, alors que l'entreprise va connaître de très nombreux départs en retraite ou en TPS, dans les prochaines années ? Qui peut contester les effets pernicioeux d'une course éperdue à la productivité doublée d'une surveillance permanente de chaque individu, via des applications contraignantes (présentation automatique des appels et temps de traitement contraint sur les plateaux téléphoniques), le reporting permanent imposé aux cadres, et le sur-contrôle par tous les moyens de communication (internet, téléphonie, boîtiers de géolocalisation des véhicules)... ? A côté, la vieille pointeuse était une amusette...

Les obligations légales de l'employeur

Extrait de l'article [L4121-3-1](#) du Code du Travail

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [...] et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, [...] les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle [...] complète le dossier médical en santé au travail.

■ Le SI RH une fois de plus en défaut

La Direction s'était engagée, parce que le décret l'y oblige, à « reconstituer les carrières pénibles » sur au moins 17 années.

Surprise ! Alors qu'une très grande majorité de nos collègues n'ont connu qu'un seul employeur et que l'entreprise possède la mémoire de toutes les carrières, la Direction nous a objecté que notre merveilleux et tout-puissant SI n'était pas en capacité de le faire !!!

Devant notre stupéfaction, la Direction s'est engagée à lancer un vaste questionnaire d'auto-déclaration adressé à l'ensemble des personnels. **Cela fait deux ans qu'elle n'a pas engagé la moindre initiative en ce sens.**

■ Que faire devant cette impasse ?

La Direction accepte les dossiers déclaratifs de reconstitution de carrière faisant état de périodes de travail pénible. Des commissions locales devront examiner la situation de chacun. Ces commissions ne seront pas paritaires puisqu'il n'y a pas d'accord à ce jour. **Nous appelons l'ensemble des personnels concernés à prendre contact avec nos délégués du personnel, afin de pouvoir, si c'est le cas, faire appel avec leur aide à ces commissions.**

L'un des rares avantages obtenus repose en effet sur la possibilité « d'additionner » plusieurs périodes de travail pénible (par exemple : maintenance, travail de nuit, ligne – voir décision unilatérale sur anoo : <http://bit.ly/décisionPénibilité>)

Mais il faut également, vu l'extrême diversité de nos métiers, **ne pas hésiter à signaler des situations de pénibilité durable qui n'auraient pas été prises en compte par la déclaration unilatérale.** On peut citer pour seul exemple le contact avec des produits chimiques dangereux pour les agents des lignes.

Enfin, la CFE-CGC/UNSA, particulièrement présente sur la question de l'organisation et des conditions de travail, **appelle très solennellement la Direction à fixer la date de reprise d'une négociation qu'elle a unilatéralement suspendue.**

La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ La reprise des négociations dans les meilleurs délais
- ➔ La prise en compte des risques psychosociaux, avérés dans notre entreprise
- ➔ La mise en place, de toute urgence, d'une reconstitution des carrières pénibles

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Pierre Morville – 06 74 02 86 86
Jean-Yves Claret - 06 70 64 81 05
Christian Vialle – 06 72 18 40 51
Maria Dolores Altariba - 06 08 95 13 87
Francis Hamy - 06 07 10 44 49

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur : www.cfecgc-uns-ft-orange.org

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC/UNSA
<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>

<http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>