



Déclaration préalable CFE-CGC/UNSA **29 avril 2011**

Dans le bilan social que vous nous avez présenté hier, jeudi 28 avril, vous concluez avec le constat suivant : « malgré des changements (c'est-à-dire, en particulier, avec la création de directeurs de sites) et dix accords nationaux, il n'y a pas eu d'amélioration notable du dialogue social ».

En effet, que devient ce fameux dialogue social ?

Pour l'instant, ce ne sont que des déclarations d'intention, type la diffusion du contrat social, de la vidéo réalisée lors du lancement de OLNC, etc ... Déclarations d'intention lancées par les hautes sphères du management.

Mais dans les faits :

- Dans les services, des méthodes de management basées sur le déni et le harcèlement, continuent.
- Les engagements définis dans les accords stress ne sont pas tenus.
- Le concept « L'humain au centre » n'est qu'une théorie virtuelle
- Les risques psychosociaux sont niés.

Pour preuve revenons sur le comportement du Président du CHSCT d'Issy-les-Moulineaux, qui n'hésite pas à faire pression et chantage sur des membres du CHSCT.

Ce même Président qui affirme que la baisse des budgets n'a aucun impact sur les conditions de travail ni sur les Risques Psychosociaux, puisque Lincoln n'a relevé aucune alerte de sous- ou surcharge de travail, qui affirme que tout est comme avant, il n'y a donc pas lieu de changer (là est bien le problème, justement), qui juge, alors que les membres du CHSCT Issy veulent travailler dans une logique de prévention de risques psychosociaux, qu'il n'y a pas lieu de procéder à des études qualitatives afin d'analyser la corrélation entre baisse de budget et RPS potentiels.

Bref tout va bien dans le meilleur des mondes. Et ce n'est pas avec de tels comportements que la crise sociale va s'améliorer.

Sortons d'Innovation.

Le magazine « l'usine nouvelle » a interrogé Jean-Paul Teissonnière, l'avocat des syndicats du groupe qui se sont portés partie civile. Selon cet avocat, la direction de France Telecom est responsable pénalement. Toujours selon lui, je cite : « Manifestement les évolutions les plus récentes n'ont pas effacé le climat monstrueux pour les salariés. Le management, avant le virage dans la politique d'encadrement suite à la médiatisation de l'affaire, avait pour but une déstabilisation volontaire du personnel. Malgré le fait que la direction ait pris la décision d'arrêter les frais, il semblerait que le mal-être perdure. Notre analyse est que la mise en place au plus haut niveau de ce système de management est une violation grave et délibérée du code du travail, à tel point que l'on peut parler de délit, ce qui relève du pénal. Il s'agit véritablement d'une infraction industrielle. D'ailleurs, les syndicats se sont portés partie civile dans le cadre de l'information judiciaire pour "homicide involontaire par imprudence" contre la direction de l'entreprise ».

Il ajoute plus loin « Le harcèlement moral a déjà été reconnu comme une pathologie entre un membre de la direction et quelqu'un du personnel. La responsabilité de l'entreprise est engagée. Mais la vraie nouveauté chez France Telecom, c'est que c'est un harcèlement moral institutionnel. La forme même de l'organisation du travail est en cause. Et il y a une circonstance aggravante : cette organisation a été mise en place dans le but de déstabiliser les employés. La toxicité était connue mais aussi voulue afin d'encourager les départs.

Voilà, cela résume la situation de France Télécom d'aujourd'hui, qui ressemble un peu trop au France Télécom de 2010, 2009, 2008, etc...

Les Elus et RS CFE-CGC/UNSA

Cette déclaration préalable concerne le métier et le statut du préventeur.

Nous avons une pensée pour Monsieur Rémy Louvradoux qui a beaucoup souffert également dans son dernier métier de préventeur.

Lors du passage de Monsieur Stéphane Richard à Lannion le 9 juillet 2010, une question lui avait été posée par la CFE-CGC concernant le métier de préventeur et la nécessité d'évolution du rattachement hiérarchique de ces professionnels. Une suggestion avait été faite pour donner à ce rôle une plus grande autonomie et en particulier une indépendance vis-à-vis de la Direction.

Nous avons pu observer lors des récentes démarches suite à l'injonction de la CRAM à R&D Lannion que le rôle de préventeur est aujourd'hui quasi intenable. Par exemple, lors des témoignages des salariés des laboratoires de TECH, la personne qui faisait office de préventeur a dû entendre de multiples témoignages de salariés qui avaient vécu et/ou qui étaient dans des situations professionnelles extrêmement difficiles.

Ce préventeur a dû réaliser une synthèse de ces témoignages en ne gardant que des généralités et donc en éliminant un certain nombre de faits jugés importants par les salariés et capitaux pour la mise en place d'une nouvelle organisation du travail. Ce préventeur prise en tampon entre des collègues et la Direction a dû elle-même vivre une expérience très difficile, car sans réelle formation et ayant une autonomie insuffisante.

Pour acquérir cette autonomie, une solide formation de base est donc nécessaire, d'autant plus pour ce métier est en pleine évolution avec la montée des risques psycho-sociaux et psycho-professionnels. Le métier de préventeur ne se limite plus depuis fort longtemps à la lutte contre les nuisances sonores,... Il doit aujourd'hui parfois remettre en question des comportements hiérarchiques très durs et des organisations du travail extrêmement rigides,...

Pour exercer ce métier avec indépendance, un statut dans l'entreprise est indispensable. Pourquoi ne pas se rapprocher d'un statut proche de celui du médecin du travail (même si celui-ci comporte encore des imperfections) ?

En conclusion, nous demandons à la direction de tenir ses engagements de refondation sociale en embauchant de vrais préventeurs, avec une marge de manœuvre établie et un réel pouvoir pour faire évoluer des hiérarchies parfois sclérosées dans les services.