

**A ne pas manquer, joints à votre lettre syndicale,
les premiers résultats du sondage réalisé
par l'Observatoire du Stress et de la mobilité forcée...
Malgré la censure, plus de 3000 réponses !!!**

UMTS : les interrogations soulevées par la candidature Free

Il y a quelques mois l'ARCEP a ouvert le processus d'attribution d'une 4^{ème} licence UMTS.

Free est la seule entreprise à avoir déposé un dossier. Celui-ci est néanmoins assorti d'une demande de « conditions préférentielles ».

Est-il bien raisonnable qu'il y ait un 4ème opérateur sur le marché français ? Des conditions préférentielles sont-elles vraiment légitimes ? L'accroissement permanent de la concurrence, quel qu'en soit par ailleurs le coût social, bénéficiera-t-il in fine aux consommateurs ? Telles sont les questions qu'il est légitime de poser.

Oubliées, les contraintes de l'aménagement du territoire...

Examinons les conséquences de l'entrée d'un

quatrième opérateur. Tout d'abord, ce dernier, arrivé tardivement, concentrera ses investissements dans des infrastructures là où les opportunités de clientèles existeront, c'est-à-dire dans les zones à forte densité. Les « zones blanches » déplorées par les pilotes de l'aménagement du territoire seront-elles mieux couvertes ? La France compte seulement 100 habitants au km² (400 h. aux Pays Bas), la plus faible densité d'Europe avec l'existence par ailleurs de très fortes disparités sur le territoire national. Les règles européennes en vigueur répondent mal à cette particularité. L'aménagement du territoire reste pourtant un enjeu essentiel. Sur l'ADSL, le phénomène de disparité est déjà bien connu. Free est-il disponible en Lozère ? Non, seul l'opérateur historique couvre l'ensemble du territoire national au tarif unique imposé par l'ARCEP, supérieur à celui pratiqué par tous ses concurrents. Le résultat est simple : la part de marché de FT est inférieure à 20% dans les villes et de 80% dans le reste de la France, à l'inverse des opérateurs concurrents (Free, Neuf Télécom..) ? Veut-on arriver à la même situation, un téléphone mobile peu cher pour les citadins et coûteux pour les ruraux ? On serait loin alors de la péréquation républicaine du tarif unique pour le timbre ou l'appel téléphonique

Autre conséquence de l'arrivée d'un 4^{ème} opérateur, le coût de l'acquisition du client va flamber. Pour acquérir des clients afin d'atteindre une taille critique, Free n'aura d'autre choix que de dépenser sans compter en achats publicitaires. Il en résultera une augmentation sensible du coût d'acquisition du client pour l'ensemble des acteurs. Ce qui rend peu crédible l'assurance d'une baisse durable du prix pour l'ensemble des consommateurs, à moins que les salariés du secteur en fassent une fois de plus les frais via les licenciements, les déqualifications et les délocalisations.

Des Activités Sociales et Culturelles en capilotade !

Seule parmi les autres organisations syndicales, la CFE-CGC a refusé de ratifier l'accord de gestion qui organise la gestion de la part mutualisée des Activités Sociales et Culturelles confiée par les CE au CCUES.

Pour trois raisons principales :

Le refus des organisations syndicales (OS) de s'engager dans une réforme du quotient familial (QF) qui fait qu'aujourd'hui 10 à 15% de l'effectif bénéficie de 85 à 90% des activités sous Quotient Familial...

Le refus des OS retirer à la direction de l'entreprise, la gestion intrusive des dossiers individuels (liés à la gestion du QF et qui comprend les informations fiscales individuelles et familiales)...

Un doute certain sur le choix de la priorité donnée aux vacances adultes (24 M sur 44,5 ME) et sur le professionnalisme des équipes CCE à pouvoir le gérer...

Dans les faits, on constate depuis le printemps :

Un nouveau QF encore plus restrictif que le précédent, qui désavantage les couples mariés (!)

Le refus intransigent de l'entreprise de communiquer les éléments statistiques nécessaires au pilotage et au contrôle des ASC (dossiers individuels, restauration),

Le choix désastreux de la CFDT et de la CGT d'internaliser la gestion des vacances adultes qui entraînent de sérieux doutes sur les vacances hiver 2007 et été 2008...

... et le maintien du contre-exemple réussi du CE de SCE !

www.ceftsce.com

Enfin, le profil du

candidat Free fait surgir quelques questions. Les indéniables succès de cette entreprise ne peuvent laisser dans l'ombre sa fragilité capitaliste au nom de laquelle d'ailleurs, cet opérateur réclame un ticket d'entrée plus favorable sur le marché de l'UMTS. Que se passera-t-il si Free fait par exemple l'objet d'une procédure d'acquisition par Deutsch Telekom ou Telefonica, hypothèses qui n'ont rien de fantaisistes ? Peut-être des négociations dans ce sens sont-elles déjà en cours ? Les conditions préférentielles obtenues seraient-elles alors maintenues ?

Le consommateur a bon dos !

Le dogmatisme libéral

s'était récemment illustré avec la suppression du vénérable service public du 12 par les innombrables 118. A la suite d'une décision du Conseil d'État, il a ainsi été mis fin à l'ancienne organisation du marché des renseignements où l'opérateur téléphonique offrait le service à l'abonné.

En quelques mois, il a été procédé soit disant dans l'intérêt de ce dernier, au remplacement des 12, 712, 612, 222 et autres... par une flopée de 118. Pour quels résultats ? Malgré une déferlante publicitaire sans précédent, le trafic a baissé de 30%. Le consommateur a vu les prix multipliés par deux et la qualité notablement diminuer. Des milliers d'emplois de téléopérateurs ont été délocalisés à l'étranger pour maximiser les profits des rares acteurs du renseignement qui sont sortis indemnes de ce merveilleux appel à la concurrence. Qui en sort gagnant ?

On peut douter que le mode actuel de régulation constitue une réponse efficace. Le credo communautaire qui veut que l'exacerbation de la concurrence favorise par définition le consommateur prend un tour de plus en plus dogmatique ou démagogique.

Ainsi, la dernière

décision de Bruxelles concernant le roaming européen est lourde de conséquences pour les opérateurs et à terme pour le consommateur français. En baissant le prix du roaming, tarif d'interconnexion entre les communications internationales, Bruxelles veut donner l'impression que les fixations tarifaires se préoccupent d'abord de l'intérêt du consommateur.

Par méconnaissance des contraintes du marché, les résultats concrets peuvent en être très éloignés.

La France est un pays

touristique. Le roaming dégageait un excédent de près d'un milliard d'euros sur la balance des paiements française. Cela permettait les investissements nécessaires à maintenir une qualité de réseau.



La petite ville de Lacanau

Un exemple parmi

tant d'autres : la petite ville de Lacanau, dans la presqu'île du Médoc : 4000 habitants en hiver, 55 000 pendant les deux mois d'été, dont une majorité écrasante d'étrangers. Si le prix du roaming s'effondre, quelle capacité de rentabilisation aura l'opérateur s'il fournit pendant deux mois de l'année seulement un service au prix standard ? Aucune.

En conséquence, dans l'impossibilité de rentabiliser des pointes de trafic, les infrastructures réseaux locales ne seront plus mises à niveau et seront rapidement saturées... Au final, quels bénéfices durables pour le consommateur ?

Le coût social d'une surchauffe réglementaire...

Pour être efficace et pérenne, l'organisation du marché doit viser à la satisfaction tout à la fois du public, des entreprises et de leurs salariés. La cohérence des mesures doit être le principe 1er. Au nom de la libre-concurrence et de la dérégulation, le nombre d'intervenants sur le secteur est aujourd'hui tel qu'aucun marché n'est aussi étroitement réglementé, le plus souvent de façon très contradictoire.

Des acteurs multiples

obéissent chacun à leur propre logique qu'elle soit administrative ou idéologique : le marché français des télécoms subit ainsi les lois, décisions, directives, arrêts et circulaires de la Commission européenne, de l'ARCEP, de diverses autres « autorités » (comme le Conseil de la Concurrence), du gouvernement (souvenons nous des interventions de Patrick Devedjian sur le prix du SMS)...

Au résultat ? Un

secteur qui vit de restructurations en restructurations avec de très nombreuses suppressions d'emploi dans les trois dernières années (22 000 pour le seul groupe France Télécom, 1 900 chez SFR, 1 500 chez Alcatel, près de 1 400 chez Noos / Numéricâble et un millier chez Neuf / Cegetel) et des consommateurs, otages plutôt que bénéficiaires de la financiarisation du marché, qui se plaignent unanimement de la baisse continue de la qualité de service.

Sébastien Crozier, président du syndicat CFE-CGC de France Télécom, Pierre Morville, délégué syndical central du groupe

Organisation du travail et stress, le cercle vicieux :

Synthèse des informations présentées à une réunion de l'Union Régionale en présence de psychologues et médecins du travail, du professeur B. Salengro...

L'organisation actuelle

des systèmes de travail est depuis les années 90, guidée par des normes de gestion où seuls comptent les résultats, management (très) directif où le point de vue des résultats prime, structure l'organisation, les conditions de production, et standardise la gestion des ressources humaines. Cela conduit les entreprises, et la société en général à mettre en place un modèle "idéal" d'organisation basé sur une mobilisation optimale des ressources humaines et matérielles, à renforcer la rationalité, la standardisation, la prévisibilité dans les processus opérationnels, enfin à renforcer le contrôle des comportements collectifs et individuels ; ce qui aboutit à une organisation caractérisée par :

- ✚ les « déterminants temporels », l'individualisation, le contrôle direct, "the right man at the right place", étrange résurgence du 19ème siècle et ses grandes et inhumaines usines de production

- ✚ la standardisation des procédés (normes, assurance qualité..) et des résultats mais avec la déconnexion des conditions et des moyens : réduction des moyens pour une même production, décorrélation des objectifs et des moyens pour les atteindre... il faut faire plus avec de moins en moins de moyens, c'est la nouvelle donne...!

- ✚ le renforcement des procédures qui verrouillent les processus internes,
- ✚ la transformation des ressources humaines, des hommes, en variable d'ajustement

Cette organisation dite

techno centrée consiste en une nouvelle vision de l'homme comme simple moyen interchangeable de la production ! C'est la négation des rapports sociaux. et la réduction de la seule valeur du travail humain à celle comptable, c'est l'illusion de l'entreprise comme organisation idéale (discours politiquement correct, sondages internes faussement positifs, fausse bonne image de l'entreprise par sa communication...)

Dans ces nouvelles

organisations, on cherche à "faire tomber les résistances", à les "casser" c'est-à-dire à amener les personnels à la "désistance", par la pratique de la manipulation. Des formations pour y arriver (pratiquées au MEDEF) sont maintenant dispensées dans les grandes écoles !!! Notre individualisme français favorise ce développement, car les personnes ne travaillent pas (ou trop peu) en collectif (pour se défendre mieux), ainsi le syndicalisme ne se développe plus, et les fragiles "attaqués" s'isolent eux-mêmes.

Pour tenter de pallier

ces graves dérives, souvent le fait voulu d'États, qui avec les organisations patronales, organisent ces méthodes, il faut une vigilance accrue, repérer les manières de faire, les modes d'organisation... pour mieux les dénoncer. Car au contraire des organisations où l'humain est central, l'homme acteur et le travail activité, où la valeur socioéconomique du travail humain est prise en compte, la logique actuelle produit une intensification du travail, avec une logique de gestion comptable qui impose des régulations génératrices de nouvelles contraintes pour le salarié.

Cette intensification

se manifeste par un retour du temps comme variable économique forte (produire avec la même charge de travail, avec moins de moyens, et plus vite), et surtout par une autonomie fautive puisque caractérisée par la seule responsabilisation du personnel, sans prescription et sans moyens donnés par « l'autorité dirigeante ».

La fuite en avant que

le contexte économique provoque, avec ses contraintes marchandes (rapidité des échanges), de qualité (le client veut plus et mieux) et ses contraintes de temps de plus en plus limité a pour effet l'accroissement entre autres pathologies, des troubles musculo-squelettiques et des dépressions...

Nos dirigeants ne se

posent pas la question de la performance, à terme, de ce système, et utilisent sans scrupule une « nouvelle » méthode fort efficace pour les aider à se séparer de certains personnels aujourd'hui considérés comme indésirables, méthode qui semblait n'être l'apanage que de quelques grands déséquilibrés et qui s'avère être "l e harcèlement "

Le harcèlement au travail, regard sur une victimation normalisée.

"Le harcèlement est un comportement anormal et répété (humiliation, rabaissement.) qui porte atteinte à l'intégrité psychique du salarié."

Quelques chiffres :

en Europe, sur 10 ans, Les violences physiques dans l'entreprise ont augmenté de 50% et représentent 6% des personnels touchés...Le harcèlement moral et sexuel touche aujourd'hui 11% des personnels, la France étant l'un des pays où son développement est particulièrement prononcé ! Les pays comme la Finlande, la Belgique, le Royaume Uni qui connaissent le plus de harcèlement disposent néanmoins de soutiens psychologiques et juridiques bien organisés pour les salariés, au contraire de la France qui se situe pourtant dans la moyenne supérieure ! Enfin, les secteurs d'activité où le harcèlement est le plus pratiqué sont représentés par l'administration publique, puis l'éducation et la santé, et pour terminer, la restauration.



Les violences au travail sont appliquées soit de

manière active (violences physiques ou verbales), mais surtout de manière passive (beaucoup plus insidieuses) : ces violences "organisées" qui se développent dans l'entreprise sont par exemple le fait de ne pas donner les moyens de travailler, de ne plus donner les moyens de s'exprimer (ex. suppression messagerie, plus de possibilité de s'exprimer en réunion...), ne plus (ou trop peu) diffuser d'informations, les rumeurs.....

Les trois principales typologies de harcèlement :

Le harcèlement individuel est le fait d'une personne obsessionnelle, perverse, narcissique, porteuse de pathologie du caractère. Il est pratiqué de manière intentionnelle par le harceleur qui cherche à asseoir son pouvoir et les rapports de force dans l'entreprise. Tous les personnels, en priorité les plus fragiles, sont visés.

Le harcèlement stratégique vise la réaction émotionnelle du sujet, le but étant de le pousser à bout afin de contourner les procédures légales de licenciement. Il s'agit d'isoler ces personnes, de leur faire faire des tâches peu agréables. Sont visés les salariés anciens trop coûteux, les délégués du personnel et syndicaux, les salariés en surnombre.

Le harcèlement institutionnel consiste en une **stratégie de gestion de l'entreprise** de la création d'une "culture" visant à "générer une situation chronique d'épuisement professionnel" avec des objectifs de plus en plus irréalistes (toujours plus...) et des moyens qui diminuent, sans oublier le **harcèlement horizontal** qui se pratique entre collègues, pour expulser un individu de l'équipe.

Les techniques de harcèlement peuvent être

« **relationnelles** », comme le tutoiement, le fait de couper la parole, de ne plus dire bonjour, de critiquer systématiquement le travail, de demander aux autres salariés de ne plus communiquer, **d'isolement** en séparant le sujet de son collectif, en changeant ses horaires, en omettant de l'informer, de **persécution** on surveille tout (horaires, pauses...), on contrôle tout... **d'attaque du geste** pour la perte du sens au travail, en faisant faire et refaire les tâches (injonction paradoxale), en supprimant les tâches (habituelles) définies dans le contrat de travail, en refusant les congés, en utilisant le courrier pour communiquer et provoquer ainsi une perte du sens réel du travail. **Toutes ces techniques sont souvent mélangées...**

Les causes du harcèlement : outre les facteurs

humains (individuels), il existe les facteurs organisationnels comme les styles de gestion, de management de type directif, ou le règne d'un climat organisationnel (réorganisation), financier...

Les réactions devant le harcèlement :

Globalement c'est l'indifférence qui prime, tant de la part des collègues que de la DRH, et les victimes comme les témoins restent silencieux. Car ces derniers ont peur d'être harcelés à leur tour, recherchent des causes, des explications, des justifications ("il l'a cherché, c'est de sa faute, il le mérite...") Il y a donc surtout un manque de clairvoyance et une soumission très forte à l'autorité comme le relèvent les travaux de Milgram en 1960 où l'on démontre qu'un management directif conduit à **"l'état agentique"**. Cet état qualifie l'individu qui se considère comme l'agent exécutif d'une volonté étrangère par opposition à **l'état autonome** dans lequel il estime être l'auteur de ses actes. Parmi les nombreuses formes de récompenses décernées à la soumission inconditionnelle, la plus ingénieuse reste celle qui consiste à placer l'individu dans une niche de la structure dont il fait partie. Cette "promotion" a pour but principal d'assurer la continuité de la hiérarchie.

Les dispositifs de lutte

existent avec bien sur les consultations/soutiens de psychologue, mais aussi les audits en entreprise, la formation des personnels, les aides juridiques (prud'hommes...) sachant que la solidarité reste le meilleur rempart aux excès d'autorité.

Psychologie de la

victimisation : le harceleur agit le plus souvent de manière intentionnelle, cela devient obsessionnel (fétichisation de la victime), la relation entre le harceleur et le harcelé devient hermétique (avec emprise psychologique), les micro-agressions sont chronocisées (elles peuvent être distillées à doses homéopathiques sur une longue durée), inversion des rôles victime / harceleur, c'est la victime qui peut perturber ensuite l'ambiance de travail... Il s'agit de l'orchestration d'une violence sourde qui prolifère au profit de la rationalisation des sociétés, de la standardisation, dans un contexte sociétal où le lien social se dénature ou disparaît, ce qui pousse à l'individualisme et à la fragilité.

Seulement 25% des victimes partagent leurs émotions car elles ne savent pas exprimer à autrui ce qu'elles ne comprennent pas, sentiment bien souvent accompagné par la crainte d'être mis en doute, et provoquant ainsi le confinement dans la souffrance.

Vos correspondants CFE-CGC :
Pierre Morville au 06 62 22 78 35 ;
Sébastien Crozier au 06 86 27 32 72 ;

Cette lettre est éditée
par la section CFE-CGC de l'UES
France Télécom SA - Orange France SA.
Responsables de la publication :
Pierre Morville et Jean Decraene
Coordination éditoriale :
Frédérique Limido. Tel : 01 44 37 64 94
Pour recevoir cette lettre
par voie électronique, écrivez à :
nicole.meri@orange-ftgroup.com
Comité éditorial :
Jean-Pierre Forbé, Sébastien Crozier,
Francis Hamy, Cyrille Robberechts

24h/24 et 7j/7,
Ligne S.O.S Salariés

N° Indigo 0 825 057 241

0,15 € TTC / MN

Contexte

La société France Télécom SA, privatisée depuis 2003 est en train de subir l'une des plus graves restructurations industrielles des deux dernières décennies. 22 000 suppressions d'emplois sont réparties sur trois ans, 10 000 mobilités géographiques ou professionnelles sont programmées dans le même laps de temps : c'est un salarié sur trois qui est ou sera directement impacté et certainement, pour obtenir ce résultat, plus des deux tiers du personnel qui seront affectés, « interpellés » ou menacés par leur management direct.

Autre particularité de ce plan social qui concerne les 20 comités d'entreprise au sein de FTSA : il ne fait l'objet d'aucune négociation tant sur le plan national que sur le plan local. La direction de l'entreprise prétexte la promesse de l'absence de plans de licenciements « secs » pour se désengager de toutes ses obligations de concertation et d'accompagnement des personnels qui vivent aujourd'hui, comme norme quotidienne, les pressions à la démission négociée ou non, et les mutations forcées.

Bilan du 1er questionnaire : 3234 réponses

Dans un tel contexte, deux organisations syndicales, la CFE-CGC et SUD* ont pris l'initiative en juin dernier de constituer l'**Observatoire du Stress et de la Mobilité Forcée** dans France Télécom afin de mieux appréhender la violence faite aux personnels, d'apporter une assistance aux salariés les plus touchés ou les plus isolés, de faire connaître à l'opinion publique, notamment par les médias, la situation extraordinaire du droit commun qui existe dans cette grande entreprise, privatisée depuis très peu de temps mais où l'État français reste le 1^{er} actionnaire avec 27% du capital et le 1^{er} employeur (les fonctionnaires constituent 70% de l'effectif).

Comme 1^{ère} initiative, l'Observatoire a lancé le 20 juin un questionnaire en ligne dont l'intégralité des réponses est disponible sur notre site. La seule réplique de l'entreprise fut le lendemain de bloquer l'accès à ce questionnaire à partir de l'ensemble du système de communication Intranet propre au groupe. Malgré cette censure d'un autre âge qui empêchait les salariés d'accéder au questionnaire à partir de leur ordinateur de bureau, 3234 salariés de France Télécom ont répondu du 20 juin au 1^{er} septembre à ce questionnaire comportant une cinquantaine d'items.

Ce sondage volontaire est-il significatif de l'état de l'opinion des salariés de France Télécom ?

La question se pose légitimement. Trois arguments nous autorisent à y répondre positivement :

✚ Tout d'abord, le grand nombre de répondants : plus de trois mille personnes ont pris le temps de répondre à ce questionnaire très complet

✚ Ensuite, nous avons noté tout au long de l'été, une grande constance des réponses sur les principaux sujets et certaines de celles-ci (opinion sur les syndicats par exemple) indiquent qu'il ne s'agit pas de réponses « militantes ».

✚ Enfin, la première partie du questionnaire était destinée à qualifier la sociologie du public sondé. Qu'il s'agisse de la moyenne d'âge, de l'origine géographique, des niveaux de qualification ou de métiers, de l'ancienneté, du statut (fonctionnaire, cadre ou non-cadre), l'échantillon des 3 000 personnes correspond parfaitement aux grandes coupes sociologiques de l'entreprise FTSA. Le bilan social 2006 de FTSA le confirme.

* Cette proposition reste évidemment ouverte à l'ensemble des autres organisations syndicales. L'association qui est constituée accueillera autant les adhésions individuelles de salariés que celles de personnes morales (syndicats, CE, CHSCT, associations diverses...)

ALARME

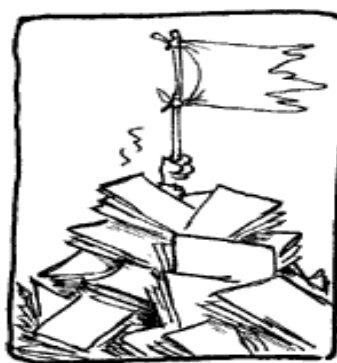


© Dessin. Marc Chalvin

RÉSISTANCE



ÉPUISEMENT



CHALVIN

Principaux résultats

Quelles sont les grandes leçons de ce 1^{er} questionnaire ?

Pour les personnels, fortement attachés à leur entreprise (71% Question 8), France Télécom va mal (pour 72% des réponses, Question 9). Pour 80% des personnes interrogées : « mon emploi se dégrade ou est directement menacé » (question 12).

66% des personnes interrogées se déclarent en situation de stress (question 29), 15% se vivent en situation de détresse (question 30).

Dans ce contexte de très forte inquiétude, les trois quarts des salariés expriment une vive défiance vis-à-vis de leur hiérarchie, directe ou indirecte (questions 13,14, 18,19 et 34).

Il faut noter que cette profonde défiance affecte également les organisations syndicales ou les institutions représentatives du personnel : seuls 14% des salariés sondés font confiance aux Comités d'Entreprise et aux délégués de personnels pour protéger leur emploi et 17% créditent favorablement les organisations syndicales sur le même sujet (question 20 et 21).

Si l'on entre plus dans le détail des réponses,

on constate que les salariés jugent positivement l'état de leur entreprise pour son dynamisme commercial (49% de réponses positives question 10), l'évolution de son chiffre d'affaire (63,4%), ses performances boursières (49,6%), **mais 68% des personnes estiment que la qualité de service se dégrade**, 81% estiment que FTSA ne cherche pas à satisfaire ses salariés et 70% des personnes ayant répondu jugent que France Télécom ne répond plus aux exigences du service public (alors que 78% du personnel se déclarent très attachés à une « culture du service public » - question 15).

Sur l'emploi, 76% des sondés s'attendent à de fortes réductions d'emplois contre 10% de faibles réductions. Plus grave, à la question « votre emploi (personnel) est-il menacé ? » : 80,8% des personnes répondent « oui » avec la répartition suivante (réponses non cumulables question 13)

- faible dégradation de mon emploi : 9,4%
- forte dégradation : 30,2%
- menace : 27,7%
- suppression : 13,4%

Seuls, 6% du personnel anticipent une amélioration faible ou sensible de leur situation personnelle.

Une personne sur deux ne se sent pas pleinement employée (Question 40). 45% se déclarent placardisés ! (Question 41)

37,2% des personnes ayant répondu au questionnaire estiment qu'elles seront contraintes de partir de France Télécom. 10% pensent qu'elles le feront volontairement (Question 17). 48% ont envisagé de quitter l'entreprise dans les douze derniers mois (Question 37) ; 36,7% l'envisagent aujourd'hui (Question 38).

Pourquoi ?

62% connaissent déjà des cas de fermetures de sites ou de services, 30,6% des pressions au départ (Question 35).

93% des personnes interrogées connaissent des cas de stress autour d'eux (Question 26), 60% des cas de détresse (Question 27), 87% ont déjà personnellement vécu l'une de ces deux situations (Question 28), 66,4% se déclarent aujourd'hui stressés (question 29), 15% s'estiment en détresse (Question 30)...

Pour 60% des personnes ayant répondu, la situation actuelle a des conséquences défavorables sur leur environnement familial, pour 80%, cela affecte négativement leur vision de l'avenir (Question 31).

L'encadrement est sévèrement jugé : relations avec le « N+1 » qualifiées de médiocres, mauvaises ou exécrables pour 41% des cas, à 60% des cas pour le « N+2 » (question 34). 90% des sondés ne font pas confiance à la direction générale pour gérer la question de l'emploi ou des restructurations. (Question 18). 63,4% n'ont pas non plus confiance dans les syndicats (question 21)...



45% se déclarent placardisés !