



## Conditions de travail

### L'été meurtrier

par Pierre Morville et Sébastien Crozier

L'été 2009 a été particulièrement douloureux : plusieurs salariés de France Télécom se sont suicidés.

Le premier de ces drames se déroule à Marseille le 14 juillet. Dans une lettre, le cadre qui met fin à ses jours avait dénoncé sa « surcharge de travail » et un « management par la terreur ». Le deuxième suicide a lieu à Quimper, le 31 juillet, un troisième à Druguignan. Un dernier intervient à Besançon le 11 août : Nicolas, célibataire sans enfant de 28 ans, exerçait comme technicien télécoms. Enfin, Stéphanie, 32 ans, se défenestre à Médéric (Paris 17<sup>e</sup>). Dans une entreprise largement « senior », le jeune âge relatif de ces salariés accroît l'émotion des personnels.

#### Situation individuelle ?

Pendant les deux mois d'été, l'Observatoire du stress et des mobilités forcées a recensé, outre ces cinq décès, six nouvelles tentatives de suicide. **23 salariés ont mis un terme à leur existence depuis février 2008.** Une macabre énumération qui ne prend pas en compte les nombreux salariés éloignés de l'entreprise pour raison de « longue maladie », terme pudique qui masque le plus souvent de profondes dépressions !

Dès la mi-juillet, les six organisations syndicales du groupe demandent, par lettre publique, une audience d'urgence au PDG Didier Lombard. Fin août, notre lettre restait sans réponse ni même accusé de réception. Chez les personnels, la tension est réelle : trente mille suppressions d'emploi ont été enregistrées depuis début 2006, et se sont déroulées sans aucun accord conventionnel, sans plan d'accompagnement. Les deux dernières négociations obligatoires triennales, dites de « Gestion prévisionnelle de l'emploi et de des

compétences » (GPEC) ont échoué, fautes de propositions correctes de la part de la Direction.

Enfin, le 24 août, la DRH groupe recevait les organisations, le PDG présent dans les murs s'y refusant.

#### La Direction aux abonnés absents

Après avoir vainement évoqué une « coresponsabilité » entreprise-syndicats dans cette vague des suicides, la direction propose enfin quelques ouvertures. Elle accepte une négociation sur la « déclinaison » à France Télécom de l'accord de branche interprofessionnel sur le Stress dans les Télécoms. Elle concède le principe de « négociations locales » avec les organisations syndicales en cas de restructurations. Elle souhaite renforcer l'embauche de médecins de travail et d'assistantes sociales et densifier un tissu de personnels RH dit « de proximité ».

Mais la direction de l'entreprise se refuse à remettre en cause son modèle de management, de reconnaître un lien concret entre les restructurations en cours, sa politique de management (cf. article time to move) et la souffrance au travail.

Toutefois, la politique de déni de la direction semble connaître ses limites. L'accumulation des morts n'est, avec les démissions, les congés longue maladie, les « pétages de plomb » et la montée vertigineuse de l'absentéisme que l'un des indices qui montrent que la maison France Télécom va mal.

Une grande partie du personnel n'adhère plus à la politique conduite par l'entreprise. Les valeurs républicaines qui les ont conduits à s'investir pour faire de France Télécom un opérateur de qualité ont disparu. Pour les plus âgés, la CFE-CGC/UNSA demande à ce qu'ils puissent partir dignement en préretraite.

La communication de l'entreprise est inquiétante. Elle entend faire supporter au management de nouvelles contraintes pour prévenir les risques psychosociaux. Ce n'est pas les RH ou les médecins qui n'arriveront au compte-goutte dans quelques mois qui régleront les problèmes. Et demain lors d'un nouveau suicide, qui mettra-t-on en accusation ? Le manager qui n'aura pas su éviter le geste fatal ?

#### Il est temps d'arrêter les dégâts !

#### Interview

Dans *Le Monde* du 14 août, Christophe Dejours, titulaire de la chaire psychanalyse-santé-travail au CNAM, réagit : « Je suis en colère, car cet événement souligne une dégradation du "vivre ensemble" chez **France Télécom qui, depuis sa privatisation, pratique une réorganisation d'une grande brutalité.** Le chercheur s'emporte (...) contre les entreprises qui renvoient systématiquement le suicide à la sphère privée, aux fragilités individuelles : « ces suicides sont le plus souvent en lien avec les transformations de l'organisation du travail (...) Quand quelqu'un souffre au travail, cela vient dégrader sa vie personnelle ».

La multiplication des actes désespérés l'inquiète : « Il y a 30 ou 40 ans, le harcèlement, les injustices existaient, mais pas **les suicides au travail. Leur apparition est liée à la déstructuration des solidarités entre les salariés. (...) broyées par l'évaluation individuelle des performances, qui crée de la concurrence entre les gens, de la haine même. Cette évaluation doit être remise en question** ».

## Conditions de travail

# "Time to Move" ou "Bouge de là"

par Pierre Gojat

L'utilisation de l'anglais est propice à l'élaboration de slogans lapidaires. L'injonction "time to move" est lancée à tout cadre occupant son poste depuis au moins trois ans. Elle lui signifie qu'il est temps de changer de poste. Au nom de quoi, et pour quoi faire ? Les réponses ne sont pas fournies avec le slogan.

Au-delà du simple changement de poste, il est souvent question d'un changement géographique dont les conséquences humaines et familiales

alors plus compliqué de vous faire « bouger de là ». Le plus simple est donc de ne pas fournir d'explications.

Pour être conforme au modèle érigé par France Télécom-Orange et être jugé performant, il faut accepter d'être un pion que l'Entreprise-Reine déplace, déracine, délocalise, démet où elle veut et quand elle le veut selon son bon plaisir. **C'est la mobilité forcée.**

Aimer son travail et continuer à le faire bien est donc devenu un acte de résistance ! Pour une entreprise obsédée par la réduction du nombre de salariés, qu'elle considère uniquement comme une charge, c'est inadmissible.

**Résister, c'est contribuer à la lutte contre le rôle de destructeur d'emplois que s'est donné la Direction !**

Le seul objectif est la réduction des frais, au détriment des conditions de travail.

La question du temps de travail se posait déjà dans la version précédente. Les nouvelles dispositions amplifient le phénomène et **augmentent le stress du personnel.**

Mais il y a plus grave, en imposant des conditions de transport dégradées : train en 2<sup>e</sup> classe obligatoire quelle que soit la durée, compagnies lowcost aux horaires inadaptés, France Télécom impose le découchage à ses cadres... sans même voir que les frais d'hébergement (95 € + 24 € de repas) réduisent souvent le « gain » à néant.

## Déplacements et temps de travail

La loi est très claire : hors certains cas spéciaux (formation à la demande de l'entreprise, astreintes) le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Mais s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, **il fait l'objet d'une contrepartie, financière ou sous forme de repos. (Art. L3121-4 C. du Trav.)**

### Un flou très organisé !

Mal interprétée, la politique voyage autorise tous les abus (parfois involontaires), dont le plus flagrant et le plus fréquent consiste à masquer toute notion de durée de travail et de repos.

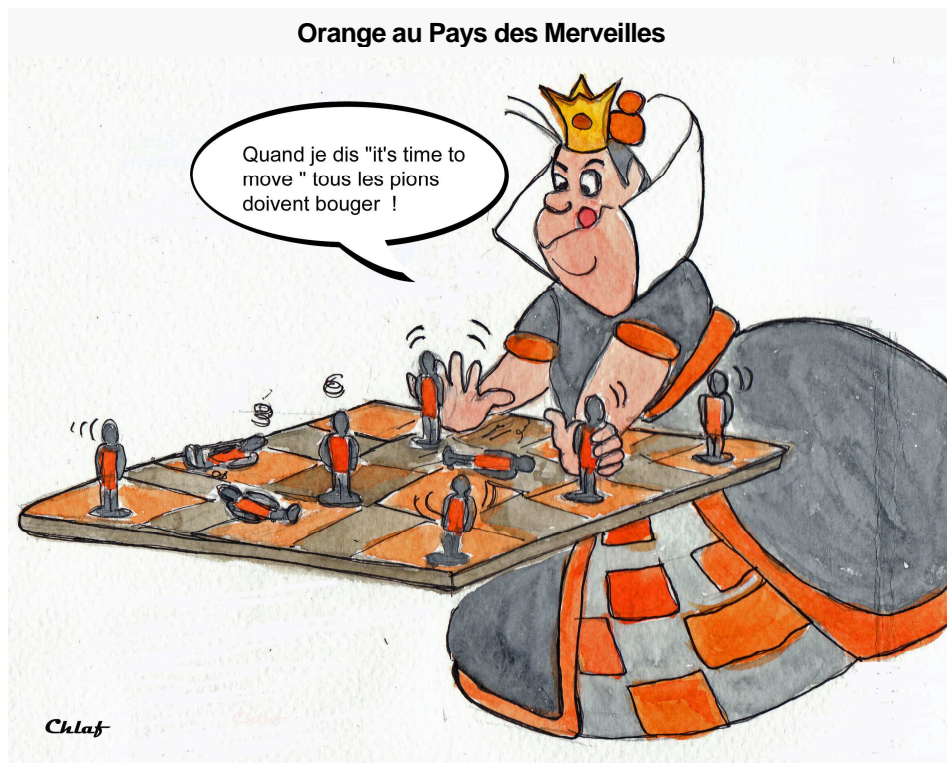
**La CFE-CGC/UNSA affirme que depuis plusieurs années des cadres exécutifs autonomes ne bénéficient pas des 11 heures de repos quotidien et que les salariés au régime horaire dépassent la durée maximale de travail. Le tout sans aucune contrepartie, en dépit des règles légales.**

Les conséquences sociales sont claires : rencontrer ses collègues devient insupportable. Pire le découchage détruit la cellule familiale, dernier refuge pour des salariés soumis à des conditions de travail particulièrement difficiles.

Au nom du maintien des bénéfices pour payer les extravagants dividendes, la Direction a fait le choix de sacrifier ses salariés.

**La CFE-CGC/UNSA demande :**

→ **l'ouverture immédiate de négociations sur la politique voyages** pour arriver à un accord collectif applicable de façon identique sur tout le territoire,



sont lourdes.

La réussite de ce processus est dans la cassure du lien social. La rotation des managers les empêche d'établir un lien social avec leurs subordonnés, créant ainsi une meilleure capacité pour la Direction à faire exécuter ses directives les plus violentes. Transfert d'un service, fermeture de site, ou diminution des effectifs s'effectuent ainsi sans que le manager se joigne à la contestation des personnels impactés.

Ce mot d'ordre dogmatique fait table rase des mérites, des compétences, des efforts accomplis et pire encore de l'utilité et du sens du travail des salariés.

Bien faire son travail, avec constance, devient même un défaut, vu qu'il est

## Politique voyages

# Ceux qui m'aiment prendront le train !

par Jean Michel Camin

La **Politique voyage** du groupe France Télécom a été modifiée courant juillet.

La justification des nouvelles règles est grotesque : l'émission de CO<sub>2</sub> et la sécurité (les avions s'écrasent tous les matins, surtout les lowcost...) conduisent à interdire l'avion pour les voyages de moins de 4 heures (sauf si l'avion est moins cher que le train, et dans ce cas on oublie le CO<sub>2</sub>.)



- le rattrapage des compensations ignorées : en première estimation c'est un équivalent d'environ 40 millions d'euros de compensation qui se volatilisent chaque année au détriment du personnel
- la mise en place d'un dispositif de mesure effectif de l'aggravation du temps de trajet,
- le rappel par la ligne managériale des amplitudes horaires légales à respecter lors des déplacements.

Rendez-vous sur notre site pour des exemples de calcul de compensation

## Négociations seniors

### Papy fait de la résistance !

Le décret gouvernemental du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés oblige la Direction de FT à ouvrir des négociations en vue de la signature d'un accord.

Pour les personnels de notre entreprise, les enjeux sont clairs : permettre à ceux qui veulent :

- partir de l'entreprise dès 55 ans de pouvoir le faire dans des conditions dignes, au travers d'un système de départ anticipé,
- continuer à travailler, de pouvoir le faire sans subir de pression au départ, (On comprend aisément qu'un chercheur dans son labo n'aspire pas forcément à partir en retraite tandis qu'un agent chargé d'un travail répétitif le souhaite dès que possible) et ce quel que soit le statut, fonctionnaire ou salarié de droit privé.

#### Quelles obligations légales ?

L'accord doit :

- contenir **deux objectifs chiffrés**, pour le **maintien de l'emploi** des salariés de 55 ans et plus, et pour le **recrutement** de salariés âgés de 50 ans et plus
- **s'inscrire dans un plan d'action articulé en 6 domaines** :
  1. le recrutement des salariés âgés
  2. l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
  3. l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
  4. le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation

5. l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
6. la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Pour chaque domaine, il faut définir des objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

En l'absence d'accord, l'entreprise pourra appliquer le plan d'action qu'elle a déjà préétabli avec **des fiches labels** décrivant chaque domaine.

#### Que propose la Direction ?

L'accent est mis sur le développement des compétences (point 4 de la loi), par une garantie d'accès au dispositif dès l'âge de 45 ans, afin de développer l'adaptabilité des seniors tout au long de leur carrière. **Un plus : la dispense d'activité** (40 heures) pour préparer une VAE (Validation des acquis de l'expérience). **Un bémol** : le risque de se voir étiqueté « senior » dès cet âge.

L'autre proposition clef est le **TPS (Temps Partiel Senior)**, ou pour les fonctionnaires éligibles le TPS couplé avec une **CPA (Cessation Progressive d'Activité)** dans le cadre du point 5 défini par la Loi. C'est un dispositif de sur-rémunération par rapport au taux d'activité (Exemple : 50% payé 75%), accompagné d'une série de mesures destinées à réduire le temps de travail effectif tout en maintenant la contribution à la retraite :

- l'achat de jours de congés dans le CET (Compte Épargne Temps) qui sera abondé de 2 jours pour 3 jours épargnés (PERCO/PERP) ; en attente d'un « mode d'emploi » pour l'utilisation des CET ancienne formule (abondement lors du départ à la retraite) ;
- des primes avec échancier de versement ;
- la validation de la retraite sur la base d'un 100% (temps plein) ;
- prise en charge par l'employeur de la part patronale et salariale des cotisations sociales retraite sur une base de 100 %, qui ne sont plus limitées à 4 trimestres si le TPS couplé est possible pour les fonctionnaires ;
- une mesure rétroactive à compter du 1/1/09 ;
- l'attribution de la part variable (contrairement au CFC) ;
- la formation « préparation à la retraite » (6 mois avant le départ actuellement, la CFE-CGC/UNSA réclame 6 mois de plus) ;

- l'attribution de la médaille du travail ou d'honneur. La CFE CGC /UNSA réclame qu'y soit associée une prime ou une promotion

La Direction entend restreindre ce dispositif à ceux qui, trois ans après l'entrée du dispositif, bénéficieront de la retraite à taux plein.

#### Les revendications de la CFE-CGC/UNSA

##### → Un véritable départ anticipé

La proposition de la Direction ressemble à une usine à gaz où le maintien dans l'emploi est difficile et la garantie de rémunération absente. La CFE-CGC/UNSA réclame un système simple et transparent : une possibilité de départ anticipé dès 57 ans avec un maintien de 75% de l'ensemble des rétributions.

**En 1995, la CFE-CGC est l'une des deux organisations qui a signé l'accord CFC. Dix ans après, 40 000 personnes ont pu en bénéficier !**

##### → La suppression de l'obligation du taux plein

Cette disposition interdit notamment l'entrée des mères de trois enfants dans le dispositif. **Il faut permettre aux salariés de partir quand ils le souhaitent.**

##### → Rachat des trimestres

La CFE-CGC/UNSA dénonce l'absence de proposition de rachats de trimestres, déterminante pour les cadres compte tenu de leur entrée plus tardive dans le monde du travail.

##### → L'arrêt des mobilités forcées

**La CFE-CGC/UNSA exige l'arrêt de toute mobilité forcée pour les plus de 50 ans.**

##### → La reconnaissance de la pénibilité

La pénibilité des métiers est une réalité. La CFE-CGC/UNSA demande à la Direction de garantir un emploi aux seniors jusqu'à la fin de leur carrière, selon leurs compétences et en adaptant le travail avec les mesures à disposition de l'entreprise, tels que le télétravail, les aménagements d'horaires, le temps partiel, etc.

##### → L'embauche de nouveaux salariés

La CFE-CGC/UNSA demande que chaque départ fasse l'objet d'un recrutement. C'est la garantie de la pérennité de notre entreprise.

**La CFE-CGC/UNSA s'interroge sur la capacité de la Direction à embaucher des seniors compte tenu de son inaptitude à embaucher des jeunes autrement qu'en apprentissage.**

## Casino Royal !

par Sébastien Crozier

Lors de la campagne des élections CE/DP du 22 janvier 2009, la profession de foi de la CFDT proclamait "les vacances, où je veux, quand je veux"... Promesse fallacieuse dont les salariés font aujourd'hui les frais. Les prestations du CCUES ont du être suspendues provisoirement : **entre 11 et 17 millions d'euros de déficit annoncé pour l'exercice 2009** (sur un budget de 37 millions) qui, à défaut de mesures énergiques, **mettent le CCUES en faillite**. Principale raison : les dérives budgétaires liées aux Vacances Adultes.

La CFDT est le principal artisan du système des vacances adultes mis en place par le CCUES. Ce système a permis à moins de 1% du personnel de bénéficier de 16% des subventions (soit en moyenne 8000 € par personne) alors que le budget global des ASC par salarié est de 900 euros dont seulement 400 gérés par le CCUES et 500 par chaque CE.

En effet rappelons que 17 des 20 CE ont convenu d'un accord en vue de déléguer au CCUES la gestion d'une partie des ASC (45% du budget global) : chèques vacances, billetterie, vacances enfants, vacances adultes notamment.

Trois CE sont épargnés par cet ouagan : le CE de la DRR Corse, celui d'Orange France (qui historiquement n'est pas intégré au système centralisé des ASC) et le CE de SCE qui, de par son vertueux modèle, refuse depuis 5 ans de transférer le moindre centime au CCUES...

## Une habile opération de manipulation conduite par la CFDT.

Tout d'abord, la CFDT - au titre de la Présidence de la Commission ASC - fait prendre des engagements au CCUES sur les vacances adultes, pour lui permettre de faire la campagne électorale sur l'offre formidable mise en place grâce à elle. Une fois l'élection passée elle se retire de la présidence des ASC pour ne pas avoir à assumer le désastreux résultat. **Enfin, la CFDT communique sur l'incompétence et l'incurie de la CGT et de SUD.** Remarquable !

### Le modèle du CE de SCE

Depuis 5 ans, les 7 000 salariés de SCE bénéficient d'un système original de gestion des ASC.

Chaque salarié peut choisir ses prestations, dans la limite d'un plafond global dépendant de la classification et du nombre d'enfant du salarié. **Le fameux « tableau magique »**

Les prestations offertes sont les mêmes qu'ailleurs : garde d'enfants, vacances adultes, chèques vacances, billetterie. Simplement tout est géré par le CE.

Le taux d'utilisation est un record : 97% des salariés de SCE bénéficient des ASC pour un montant moyen de 900 € en 2009.

**Depuis 5 ans les comptes du CE de SCE sont équilibrés.**

## La responsabilité de la Direction n'est pas négligeable.

L'importance du budget des activités sociales (100 millions d'euros - 3<sup>e</sup> budget de France) a nécessité une période de transition lorsque les CE ont été mis en place à France Télécom. Auparavant les ASC étaient gérées conjointement par la Direction et les associations historiques.

Au grand dam de la CFE-CGC/UNSA les autres organisations syndicales ont laissé à la Direction, qui a profité de l'aubaine, la gestion du fameux QF !

Le refus constant de transparence de la part de la Direction sur les outils de calcul du QF a empêché la mise en œuvre de simulations prédictives.

L'outil Aravis n'a pu être correctement mis en place à cause de l'absence de collaboration de la Direction. Et les 30 000 marmottes destinées à en faire la promotion, commandées en Chine par la CFDT, ont dû être brûlées pour cause de toxicité !!

### D'autres CE en déficit

La démagogie électoraliste de quelques élus a conduit certains CE à un déficit important sur 2008. Le CE de Fonctions Support en est un parfait exemple.

Ce déficit sera couvert par les recettes de 2009, si toutefois que la politique de gestion change, sinon c'est la catastrophe annoncée.

Ces CE sont malheureusement incapables (contrairement à SCE) de porter secours au CCUES.

## La CFE-CGC/UNSA est atterrée par la situation.

Elle rappelle que si les ASC doivent bien évidemment être gérées professionnellement pour permettre à chaque personne d'en bénéficier dans les meilleures conditions possibles, **l'emploi et les salaires restent le premier sujet de préoccupation des OS (Organisations Syndicales)**. Les événements tragiques de cet été vont être occultés par ce scandale. Déjà, la Direction se frotte les mains de cette perte de crédibilité qui affecte les OS, et qui lui facilite les réorganisations à venir.

Cadres et non cadres, toutes vos lettres et plus d'infos :

[www.cfecgc-uns-ft-orange.org](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org)

- Lettre de l'épargne d'entreprise et l'actionnariat salarié France Télécom-Orange
- Lettre d'Information de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcée chez France Télécom.

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Sébastien CROZIER

06 86 27 32 72

Claude RUGET

06 70 27 89 03

Pierre MORVILLE

06 62 22 78 35

Elisabeth RIVIER

06 30 54 46 89

24h/24 et 7j/7 Ligne SOS Salariés

N°Azur 0 810 355 355  
PRIX APPEL LOCAL

Cette lettre est éditée par la CFE-CGC/UNSA de l'UES France Télécom - Orange.

Responsable de la publication :

Pierre Morville

Coordination éditoriale et maquette :

Frédérique Limido & Hélène Marcy

Comité éditorial :

Valérie Giraud, Olivier Ulpat, Christian

Simon, Christiane Chauveau,

Joëlle Lebat-Tokol, Jean-Louis Bally,

Sébastien Crozier...

Pour recevoir cette lettre

par voie électronique, écrivez à :

[secretariat@cfecgc-ft-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-ft-orange.org)