



La tartufferie,



Actes 3 et 4 !

**La direction veut-elle réellement négocier ?
 Rien n'est moins sûr...**

La mauvaise farce continue! Et si ce n'était pas d'un sujet aussi douloureux que le stress et les conditions de travail des salariés dont il est question, on pourrait presque en rire!

Force Ouvrière ne pouvait signer ces quatre premiers accords avec la direction car ils ne correspondent en rien aux attentes profondes des salariés.

Rappels:

Acte 1. Le premier accord concernant la « Vie professionnelle/vie privée » était impossible à signer du point de vue de Force Ouvrière. Un seul exemple: on retrouve dans le texte la notion de « concentration de salariés sur un même lieu » qui officialise, avec la complicité des signataires, la relance des restructurations.

Acte 2. Le deuxième accord concernant la « Mobilité » était également impossible à signer toujours du point de vue de Force Ouvrière. Un seul exemple: on retrouve dans le texte la notion de « durée minimale si possible de 5 ans et au minimum de 3 ans de présence sur un nouveau poste » qui relance, avec la complicité des signataires, le « Time To Move »,

Que nous est-il proposé aujourd'hui ?

Acte 3

L'accord dit « ANI »

La direction s'était engagée à décliner à France Télécom l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail. Cette négociation était la plus importante à mener pour changer les choses dans l'entreprise. Elle devait définir la nature du « mauvais » stress et expliquer les causes de ce stress (les facteurs de stress), ainsi que ses conséquences (les atteintes à la santé mentale et physique). Il n'en a rien été! Et pourtant, FO a rédigé et proposé l'intégralité d'un accord à la direction, ainsi qu'aux autres organisations syndicales: une première historique à France Télécom!

Ce qui est fascinant, c'est l'incroyable faculté d'adaptation des salariés !!!



LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

FO PROPOSAIT la création d'un véritable **CHSCT NATIONAL** pour remplacer la coquille vide qu'est, depuis 2004, le CNSHSCT (Comité National Santé Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail). Mais la direction a préféré créer un nouveau Comité (Comité National de Prévention du Stress) qui vient en doublon du premier et qui sera tout aussi inefficace puisqu'il n'est doté d'aucun moyen opératoire. **En fin de compte, qu'est-ce qui va différencier ce « xième » comité du CNHSCT? Absolument rien!**

FO PROPOSAIT de définir le « mauvais » stress (que les experts appellent le « stress pathogène ») pour faire comprendre la problématique aux salariés et aux managers, pour se donner les chances d'impulser une réelle dynamique de changement au sein de l'entreprise et, bien sûr, pour garantir une interprétation adéquate des grands principes de santé physique et mentale dans les relations de travail à France Télécom.

Mais la direction a refusé d'entrer dans le cœur du problème!

La définition retenue par la direction est celle que le Medef impose à toutes les entreprises françaises. Elle ne permet pas de discerner le « stress pathogène ». **Résultat:** aucun lien n'est fait entre le « mauvais » stress et les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques, la santé mentale et physique des salariés et les suicides que nous continuons de déplorer dans l'entreprise (15 suicides et 8 tentatives de suicide sont à déplorer depuis le début de l'année 2010!). **Le déni continue!**

FO refuse d'admettre que tout cela est normal!

C'est la raison pour laquelle FO s'est portée « **partie civile** » à l'appui du rapport remis au parquet de Paris par l'inspection du travail, « **pour mise en danger de la santé d'autrui et harcèlement moral du fait de méthodes de gestion de nature à porter atteinte à la santé mentale des salariés et agents de France Télécom** ».

FO PROPOSAIT également, dans l'accord transmis à la direction, d'adopter des principes méthodologiques validés par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), visant à garantir la mise en œuvre d'un système de management de la prévention des risques adapté à la taille et à la complexité de l'entreprise.

Mais Force Ouvrière n'a reçu aucune réponse à cette proposition d'accord, tant de la direction, que des autres organisations syndicales d'ailleurs!

La direction laisse le management sans visibilité et sans moyen

La filière RH, les chefs d'équipe, les responsables de secteurs et autres membres de Codir attendaient du concret pour lancer les négociations locales. **Eh bien ils attendront encore!** Alors que la direction écrit dans son texte que lutter contre le stress au travail passe par l'augmentation de « **la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux en milieu professionnel par la direction de l'entreprise, le management, les salariés, les acteurs de la prévention et les représentants du personnel** », Force Ouvrière constate à



regrets que rien n'est écrit afin de concrétiser dans les faits cette volonté. **La robe est belle, mais il n'y a personne pour la porter!**

Nulle part n'est écrit qui est responsable du Plan National de Prévention des Risques Psychosociaux! **Incroyable, mais vrai!** Pire encore, le texte proposé par la direction, insiste beaucoup sur la responsabilité des managers, des médecins du travail, des infirmiers, des assistants sociaux, des préventeurs et des représentants du personnel... **Mais il est beaucoup moins question d'un acteur central sur lequel pèse toute la responsabilité légale d'obligation de résultat en termes de santé mentale et physique: le Président du CHSCT.**

LA NÉGOCIATION,

En matière de santé au travail, la direction a une obligation de résultat. Le Président du CHSCT est responsable, personne d'autre !


C'est la raison fondamentale pour laquelle il aurait fallu créer un CHSCT NATIONAL. Son Président aurait été le responsable identifié du Plan de Prévention National des Risques Psychosociaux. Et les Présidents des CHSCT auraient eu la responsabilité de décliner ce plan localement, afin d'agir et non plus seulement réagir, contre les causes du « stress pathogène ». Voilà ce qu'était la responsabilité collective des organisations syndicales et de la direction. Voici quel était l'enjeu de cette négociation. **Résultat**: la direction a proposé à la signature un « **accord sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux au travail** » qui ne met pas en lumière les acteurs véritablement responsables aux yeux de la loi, et qui n'apporte aucun moyen supplémentaire à la diminution des risques psychosociaux dans l'entreprise. Reste un « xième » comité de suivi dont le nombre de représentants de la direction est inconnu et qui se contentera de faire « **des recommandations concourant à alimenter le plan d'actions pluriannuel du Groupe** ». La montagne accouche donc d'une souris. Certains demanderont pourquoi? La réponse est la suivante: **il est plus facile de ne pas donner suite aux recommandations d'un simple comité de suivi qu'à des résolutions votées par un CHSCT NATIONAL** doté de moyens juridiques et financiers!

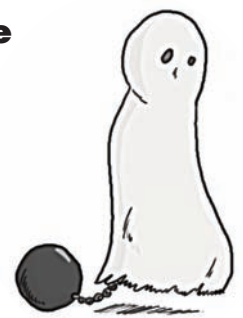
Un indicateur pertinent sur le suivi des mobilités forcées ! ?

Le texte de la direction comporte une cerise sur le gâteau. Il y est écrit qu'« **un indicateur pertinent sur le suivi des mobilités à l'initiative de l'employeur sera défini. [Cet indicateur] pourra être précisé et complété localement par d'autres indicateurs jugés pertinents pour le périmètre concerné** ».

Ainsi donc, la mobilité forcée devient tellement « normale » que l'on va suivre sa progression comme tout autre activité « normale » de l'entreprise!

La direction tente donc, encore une fois, de mettre en exergue sa volonté d'user de la mobilité forcée comme d'une méthode normale de management.

 **FO combattra par tous les moyens individuels et collectifs ces méthodes scientistes au service de la déshumanisation de l'entreprise. La liste des raisons pour lesquelles Force Ouvrière ne pouvait parapher ce texte est donc particulièrement impressionnante. La direction a un nouveau visage, mais l'âme du « costkiller » qui a managé les activités France rode encore :**



- **La direction de l'entreprise n'a pas la moindre intention de s'attaquer aux véritables causes du stress que sont les restructurations, les fermetures de services ou les déménagements d'ampleur d'un côté à l'autre de nos grandes villes.**
- **La direction n'a pas non plus mis fin à l'obligation faite aux détenteurs de postes pérennes de changer de métier ou de chercher un nouveau poste tous les trois ans (le fameux Time To Move).**
- **La direction refuse encore (sauf exceptions très médiatisées) d'exploiter des solutions aussi simples que le télétravail par exemple, facile à mettre en œuvre et à développer à grande échelle.**

Acte 4

L'accord dit « IRP »

Cet accord est le premier accord « Groupe » de France Télécom dont certaines mesures seront tout de même exclusivement réservées à FTSA !

Il enfonce beaucoup de portes ouvertes en reprenant souvent et simplement le code du travail, ou en officialisant un usage (et donc un droit acquis). Cet accord comporte également une annexe (Vade Mecum) qui est une véritable déclaration de mécontentement envers les managers qui, semble-il, ne comprennent rien au fonctionnement des réunions des délégués du personnel. FO aurait souhaité que la carte de la formation soit utilisée, plutôt que celle de l'humiliation... Mais la direction n'a pas suivi.

► Adaptation de la charge de travail...

Il n'est pas traité du délicat problème de la charge de travail d'un collègue titulaire d'un mandat IRP. La loi impose pourtant que son poste de travail soit adapté à son mandat afin qu'il puisse continuer à bénéficier d'une évolution professionnelle au même titre que n'importe quel autre salarié ou agent.

► Des moyens supplémentaires très limités

Il n'est pas accordé de véritables moyens supplémentaires aux représentants du personnel au CHSCT alors que c'était la priorité première ! Par ailleurs, la situation de travail très difficile des représentants du personnel en Agence Distribution (AD) n'intéresse toujours pas la direction...

► La victime de harcèlement est punie !

Le harcèlement moral ou sexuel, parfois signalé par un délégué du personnel, a fait l'objet d'un point spécifique de l'accord. Le problème est qu'il ne respecte pas les droits des salariés.

Le texte précise : « en cas de présomption de harcèlement sexuel, éloignement de la victime de son agresseur » ou bien encore « et dans tous les cas de harcèlement, proposition d'une nouvelle affectation provisoire pour le salarié ». Cette procédure est en contradiction totale avec la jurisprudence actuelle visant à protéger la victime et non son agresseur ! Un comble, la victime serait donc déplacée pour éviter de rester en contact avec son agresseur !

En conclusion, alors que se profile à l'horizon d'autres accords « stress » tels que : « organisations du travail » et « conditions de travail » mais aussi « pénibilité du travail » et « horaires tardifs - travail les samedi et dimanche », Force Ouvrière condamne l'attitude de la direction, et envisage avec beaucoup de pessimisme les négociations à venir.

Force Ouvrière rappelle ses revendications :

- Non aux fermetures de sites,
- Non aux restructurations,
- Non aux mobilités forcées,
- Non aux changements obligatoires de métiers !



NOM : ADRESSE :
PRÉNOM : MAIL :
EMPLOYEUR : DÉCLARE ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE
ÉTABLISSEMENT : À COMPTER DU :
GRADE/NIVEAU : À LE
N° DE SÉCURITÉ SOCIALE : SIGNATURE

Prélèvement des cotisations :

OUI NON

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13

**Bulletin
d'adhésion**