

# Pour un Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom !

■ Le stress professionnel devient un phénomène majeur dans les entreprises ■ A France Télécom, la situation continue à se dégrader avec des pressions individuelles inacceptables ■ L'objectif de 22 000 départs en 3 ans devient la seule politique de gestion du personnel ■ Les fédérations syndicales doivent continuer d'agir ensemble ■ La CFE-CGC et SUD ont lancé un Observatoire national du stress dans le groupe France Télécom ■ Il a été proposé et reste ouvert à toutes les fédérations

## Questionnaire, mode d'emploi

La première initiative que nous avons voulu prendre est de lancer un questionnaire anonyme au personnel de France Télécom. Pour y répondre :

■ soit vous vous connectez directement à l'adresse suivante : [www.observatoiredestress.org](http://www.observatoiredestress.org)

■ soit vous recevrez, par un collègue, un mail qui vous donnera accès au questionnaire.

Vous répondez aux 50 questions et vous recevrez, si vous le désirez, les résultats de l'enquête. Vous pouvez aussi envoyer le mail à vos collègues.

En cas de difficultés, plus d'éléments seront disponibles sur le site de SUD.

## Ne pas accepter l'inacceptable

Nous refusons de subir au travail des conditions telles qu'elles influeraient sur notre santé, sur notre famille, sur notre vie. Affirmer cela semble tomber sous le sens, mais ce n'est visiblement pas l'évidence pour les tenants du CAC 40.

Récemment, l'Institut français d'action sur le stress ([www.ifas.net](http://www.ifas.net)) a publié une enquête sur le stress qui confirme l'ampleur du problème : un homme sur quatre, une femme sur trois, souffrent de «sur-stress», c'est à dire un niveau de stress susceptible de déclencher d'autres pathologies.

## Une politique délibérée à France Télécom

Il n'y a pas ici de place au hasard : le stress professionnel est bien la conséquence d'une organisation du travail, d'une politique de restructuration permanente avec des mobilités incessantes, de relations entre les employés et leur responsable, basées sur une mise en cause permanente des compétences, de la place de chacun dans les services...

## Un projet qui s'appuie sur les élu-es

L'observatoire que nous voulons créer sera permanent. Il devra être un outil pour recueillir les témoignages du personnel, pour mettre en relation des professionnels, comme les médecins du travail, les assistants sociaux, avec les élus, avec des scientifiques. Il sera aussi un moyen de médiatisation. Notre objectif est que cet observatoire soit repris en charge par les Comités d'établissement et le Comité central d'entreprise, s'ils décident de le soutenir.

## Un projet pluraliste

Vu l'urgence, la CFE-CGC et SUD ont pris l'initiative de lancer, lors une conférence de presse en date du 20 juin, un premier questionnaire à destination du personnel (cf «mode d'emploi»). Nous n'avons pas été rejoints, pour l'instant, par les autres fédérations. Pourtant, elles sont sensibles à cette question.

Ce projet s'inscrit dans la durée, l'unité syndicale, la participation massive du personnel sera sa meilleure ressource. Il s'inscrira aussi dans la poursuite des mobilisations contre les suppressions d'emploi.



# Une peau d'Orange à l'intérieur...

Le stress, c'est aussi l'obligation d'adhérer aux valeurs de l'entreprise. Après avoir présenté une Charte éthique, une Charte déontologique, voilà maintenant que France Télécom rêve de repeindre l'intérieur de chacun de nous aux couleurs de la marque Orange.

Désormais, *«pour être en adéquation avec ses valeurs, nous faisons évoluer nos façons de travailler, nos modes de management, et notre style de communication, véritable reflet de notre personnalité»*. Pour cela, pas moins de 4 «rites» ont été choisis pour «bâtir notre culture interne de groupe intégrée» : «Orange Communauté»,

«Orange Passion», «Orange Stars», «Orange Engagement».

En fait, c'est plutôt le rite d'«Orange Pression» qui est à l'honneur et quand on a pressé l'orange, on peut jeter la peau !

La culture d'entreprise de France Télécom, c'est encore souvent, pour beaucoup d'entre nous, la culture du service public. La «nouvelle dynamique interne» imposée par la direction, c'est de briser cette histoire, avec des méthodes pour le moins étonnantes, pour nous faire entrer dans le monde fermé d'une entreprise dont la maxime pourrait être «Aime l'Orange ou casse toi !».

## Longue maladie : par ici la sortie !

**Actuellement 3 comités médicaux et commissions de réforme existent à FT ( Ile de France, Languedoc Roussillon et Bordeaux). Dans les autres régions les dossiers sont sous traités par les DDASS.**

Dans un souci financier la direction a décidé de centraliser ces comités et commissions départementales en un seul Comité Médical et une seule Commission de Réforme pour les fonctionnaires de FT. Les pôles médicaux des CSRH de régions seraient chargés de l'analyse et de la constitution des dossiers mais c'est un secrétariat centralisé qui gèrerait le planning et l'organisation des réunions sur Paris.

Pour cela la direction s'appuie sur une interprétation toute personnelle du décret 86 442 et de l'arrêté du 9 janvier 1992. De plus, elle veut s'affranchir de tout dialogue social : seuls les moyens des commissions et le nombre de représentants du personnel seraient négociables !

### SUD n'est pas dupe....

Cette centralisation s'inscrit dans une volonté de reprendre en main la maîtrise de ces dossiers. La direction n'admet plus l'impartialité et l'indépendance dont pouvaient faire preuve les DDASS. Ces comités et commissions traitent, entre autres, de mises à la retraite d'office ou de mises en Congé Longue Durée...

Serait-ce un moyen de pousser plus facilement et plus rapidement les gens dehors ? Pour nous la réponse est comprise dans la question...!

### Un gréviste de la faim à France Télécom

**A Tours-Coty, (UI Centre Val de Loire), un agent de répartiteur de 55 ans a fait une grève de la faim de 4 jours, entre le 10 et le 13 juin. La direction lui avait annoncé la suppression de son emploi pour la fin du mois et son remplacement par un salarié sous-traitant.**

**Elle lui a fait des propositions comme la conduite de camion-nacelle, alors qu'il a des problèmes à une jambe suite à un accident. Un tract local CGT-SUD déclarait : « Que vous ayez 55 ans n'est pas un problème pour FT, vous n'êtes qu'une valeur marchande. Vous représentez un coût pour l'entreprise, et ça, c'est insupportable pour les actionnaires ».**

**Après 4 jours, la direction a enfin voulu entendre que sa situation justifiait une étude approfondie pour un éventuel départ négocié.**

**Ce geste individuel et désespéré aurait pu être évité si la direction avait engagé des négociations, sur un projet de transfert à la sous-traitance qui se révèle d'ailleurs être national et sans aucune information des élus !**

