



Elections Professionnelles dans D3S

Conditions de Travail

Remettre le travail à l'endroit

Vélizy, le 17/09/2009

Les drames qui frappent les salariés de France Telecom atteignent et interrogent aujourd'hui tous les salariés. Par égard pour toutes celles et tous ceux qui en sont arrivés à une décision tragique, il nous faut éviter tous les raccourcis dans un sens comme dans l'autre : chaque entreprise a ses spécificités mais beaucoup d'entreprises fondent leurs pratiques de gestion des entreprises et de management des salariés sur des théories communes.

De quoi parlent les syndicalistes, les médecins, les salariés qui essaient de comprendre ?

- essentiellement de non-respect et de non-reconnaissance du travail des salariés alors que ceux-ci y investissent énormément d'eux-mêmes
- De solitude des salariés quand ils se trouvent confrontés à de grandes difficultés

Par quelles pratiques en est-on arrivé là ?

- le travailleur expérimenté, dont les compétences sont réelles devient tout à coup un nul, tout juste bon à assumer des tâches subalternes, tout le monde devient un pion, un numéro et à force d'avoir tout individualisé, et d'avoir joué les salariés les uns contre les autres, on devient impuissant à réagir pour aider devant les situations extrêmes.
- Les hiérarchies intermédiaires faites auparavant de salariés expérimentés ont été remplacées par des « managers » auxquels il n'est pas demandé de connaître ni de comprendre le travail des salariés, bien souvent juste de suivre des indicateurs et de gérer en fonction.
- Les restructurations d'entreprise déstabilisent, à la fois géographiquement et professionnellement
- France Telecom a ses spécificités : en quelques années elle est passée de service public à entreprise privatisée avec des objectifs de rentabilité devant exploser les résultats financiers. Les salariés qui étaient soucieux de bien faire leur travail dans l'intérêt de leurs concitoyens, notamment dans les métiers techniques se sont retrouvés méprisés, jugés interchangeable.

Quelles sont les réactions des directions ?

- Le patron de FT parle de « mode » à propos des suicides des salariés, le plan d'action tend à rechercher des individus fragiles en niant les causes liées au travail, obérant par là-même la possibilité de solutions réelles

Qu'en est-il dans le groupe Thales et dans Thales Services ?

Nous ne voulons pas faire de théorie mais vous faire partager certains constats

D'abord sur la vie de l'entreprise

- Les restructurations du groupe, de la division, de ses entreprises, qu'il s'agisse de Thales Services ou de celles qui composent maintenant T3S se font à un rythme effréné et sont source de démotivation, de prise de distance avec l'entreprise et donc le travail
 - Qui peut dire qu'il a toujours su dans quel service il se trouvait, dans quelle SBU ou SBL ?
 - Combien ont renoncé à suivre les explications sur les motivations de telle ou telle restructuration après avoir, à plusieurs reprises, cherché à y adhérer ?
- La prise en compte du travail réel est la grande absente des réorganisations, qu'il s'agisse de l'aménagement des bureaux ou des contraintes de déplacement
- La politique de réduction des coûts décidée par le groupe dégringole en cascade, sans tenir compte de la réalité. Les difficultés apparaissent alors là où se fait le travail et où l'ensemble des contraintes imposées est insoluble.
- Petit à petit s'installent des critères de qualité souvent basés sur des comportements, des moyennes, rien à voir avec notre aspiration au travail bien fait. Avant, la hiérarchie s'appelait maîtrise, parce qu'on lui demandait de connaître le travail pour assumer sa responsabilité. Aujourd'hui, avec les notions actuelles de management, la réalité du travail est ignorée. Cela met en difficulté les salariés mais aussi les managers qui voient bien qu'ils sont pris en ciseaux entre ce qui leur est demandé dans leur fonction et la réalité du travail.

Constats aussi sur la santé des salariés au travail.

- Nous avons été confrontés, en tant qu'organisation syndicale à plusieurs situations, dans des services différents, où les salariés vont mal : crises de larme, arrêt de travail dus à la pression excessive, propos injurieux. A notre initiative, le CHSCT a mandaté une expertise pour risque grave dans une direction fonctionnelle dont les conclusions sont claires.

Constats sur les réactions de la direction

- Dénier dans un premier temps : il a fallu plus de 6 ans pour que la direction de Thales Services accepte l'idée que les risques psychosociaux existent dans l'entreprise.
- Individualisation de la source des problèmes : X est un mauvais manager, on le déplace
- et si possible en transformant la victime en coupable : si vous êtes victime de comportements hostiles répétés de la part de votre hiérarchie et s'il vous arrive, vous sentant pris dans une nasse de faire une erreur, celle-ci sera montée en épingle et pourra être utilisée contre vous, allant jusqu'à la prise de sanction, y compris la plus grave : le licenciement

Réactions des salariés

- Des collègues en grande difficulté nous ont dit avoir eu du mal à identifier le travail comme source de leurs problèmes. Du coup les difficultés dans ce cas se vivent seul.
- D'autres nous ont dit s'être senti impuissant à venir en aide à un collègue qu'ils sentaient aller mal
- Avoir pu parler, être entendu, échanger entre collègues et avec des syndicalistes attentifs pour comprendre les situations et chercher à intervenir, a permis de rendre les situations plus supportables en ouvrant la perspective d'une solution

Cette situation interpelle les organisations syndicales, les instances représentatives du personnel. Mais au-delà du constat on fait quoi ?

- Il faut agir dans des situations déterminées. A la CGT, nous le faisons concrètement et défendons les dossiers jusqu'au bout. Nous posons inlassablement les problèmes tant qu'ils ne sont pas résolus, pour chercher tous les angles d'attaque qui peuvent rassembler les salariés pour infléchir les positions de la direction, au risque de « déranger ».
 - Ainsi, dans les deux services en grande difficulté, nous avons organisé des réunions pour permettre aux salariés de s'adresser à la direction à travers une expression commune.
 - Ainsi un licenciement abusif n'est pas pour nous une affaire close. C'est une affaire sur laquelle nous restons mobilisés, en soutenant le salarié dans ses démarches et en construisant les soutiens des instances représentatives du personnel.

Quand allez-vous pouvoir vous exprimer sur le choix de vos représentants dans les instances?

- Les délégués du personnel sont essentiels dans la défense individuelle des salariés.
- La loi donne de grandes prérogatives aux CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail). Celles-ci doivent être pleinement exercées, sans concessions. Cette instance n'est malheureusement pas élue directement par les salariés mais par les DP et les élus du CE. C'est dire une nouvelle fois combien le vote pour le CE dépasse largement une image réduite qu'on peut en avoir parfois.

La situation générale n'est pas tranquille, des restructurations importantes sont annoncées dans Thales Services. Si nous ne savons pas précisément par quel moyen la direction entendra agir, de façon individuelle ou collective, tous seront touchés, qu'ils partent ou qu'ils restent (dans ce dernier cas: on les appelle « les survivants »).

Nous vous proposons de vous engager avec nous pour affronter ensemble ces moments difficiles, de rejoindre la CGT et de voter pour les candidat-e-s présenté-e-s par la CGT aux prochaines élections, jeudi 24 septembre dans Thales Services.

Pour plus d'informations et être averti de chaque nouvelle publication de la CGT, abonnez-vous à la newsletter de notre blog : <http://www.cgt-servicesthales.org/>