

N° 1579
JUN 2022
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale



ACTU

Représentatifs chez les VTC !
Page 2

PROSPECTIVES

Nouvelle étude Ires-CFTC
Page 4

MICRO-SOCIAL

France Télécom
Pages 6 et 7

Encarts : bon de commande agendas et guide «Négocier une Transco».

Faire vite, c'est faire mal

Le dialogue social est un thème qui m'est cher, car il constitue l'essence même de notre action en tant que syndicat, et à plus forte raison, à la CFTC. Je le dis ici, à vous militants, comme je l'ai dit au président de la République : il faut prendre le temps d'un dialogue constructif.

Ne repartons pas dans une course effrénée vers les ordonnances, les 49.3 ou autres artifices, qui permettent de passer outre le temps de la concertation. Pour les retraites, par exemple, les indicateurs économiques ont changé, les prévisions nous disent qu'il n'y a plus d'urgence à faire une réforme pour atteindre l'équilibre financier. En revanche, c'est du temps long de la négociation que peut naître une réforme juste. Non seulement le dialogue social fonctionne, mais je crois sincèrement qu'il peut être – qu'il doit être – la réponse aux nombreuses fractures qui touchent en ce moment notre pays. Réponse à la fracture générationnelle, en trouvant justement un équilibre pour les retraites comme sur le marché de l'emploi, entre les seniors et les jeunes actifs. À la fracture territoriale, grâce à un dialogue décentralisé. Et, surtout, à la fracture sociale.



**C'est du temps
long de la
négociation que
peut naître une
réforme juste**

C'est grâce à la négociation des syndicats que les salaires, les minima de branches et le pouvoir d'achat augmenteront. Grâce au dialogue social que l'égalité salariale entre femmes et hommes progressera, que l'on arrivera à enfin reconnaître et considérer les travailleurs et les travailleuses des première et seconde lignes. Bien sûr, les partenaires sociaux ne peuvent pas tout... tout seuls. La bonne nouvelle, c'est que le président semble résolu à changer de méthode... Dont acte. Les corps intermédiaires, les syndicats s'y tiennent prêts. Pour preuve de cette volonté, la CFTC vient de signer un accord national interprofessionnel visant à moderniser le dialogue social. Dans cet ANI, l'articulation du rôle de l'État avec le nôtre est enfin éclaircie. Surtout, un espace de dialogue continu des partenaires

sociaux est instauré. Cet organe est appelé à débattre en toute autonomie, au-delà des seules sollicitations du gouvernement. La revendication – maintes fois réitérée – de la CFTC pour un «comité paritaire permanent du dialogue social» semble bien avoir été entendue.

Cyril Chabanier, Président confédéral

ÉLECTION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

La CFTC représentative chez les VTC !

Merci à vous pour votre mobilisation lors de cette première élection des travailleurs des plateformes de livraison et du secteur des VTC ! Mobilisation payante : les travailleurs des VTC ont choisi la CFTC pour les représenter.

Avec 8,84% des suffrages exprimés dans le secteur VTC (voitures de transport avec chauffeur, type Uber), la CFTC gagne sa représentativité ! Sous le contrôle de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), elle pourra ainsi représenter et défendre les travailleurs issus de ce secteur. Avec 4,30% des suffrages obtenus dans le secteur de la livraison deux-roues, elle échoue à conquérir sa représentativité pour une dizaine de voix seulement... Partie remise !

Pour ces deux secteurs, la CFTC remercie l'ensemble des travailleurs qui lui ont accordé leur confiance. Nous saurons nous en rendre digne ! Nous remercions tout aussi vivement les militants qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour aller à la rencontre des livreurs et des chauffeurs, les informer des enjeux du scrutin et de notre programme.

Bien sûr, nous ne pouvons que déplorer le très fort taux d'abstention. Mais sachons retenir l'essentiel : ces travailleurs, jusque-là dépourvus d'espace de dialogue social, pourront désormais s'appuyer sur leurs représentants pour relayer leurs aspirations. Notre ambition est de coconstruire avec eux un véritable socle de droits sociaux dont ils pourront enfin bénéficier. La CFTC a été parmi les premières organisations à alerter les pouvoirs publics sur la nécessité de doter ces travailleurs d'une protection sociale digne de ce nom, de la faculté de participer à la détermination de leurs tarifs, comme de disposer de représentants pour négocier leurs conditions de travail.

Un grand merci aux militants pour leurs opérations de tractage, comme ici, dans le quartier de Saint-Michel, à Paris, sur l'initiative de Jean-Marc Cicuto, responsable politique de la campagne des travailleurs de plateformes.



SENS AU TRAVAIL ET ENGAGEMENT SYNDICAL

18 témoins

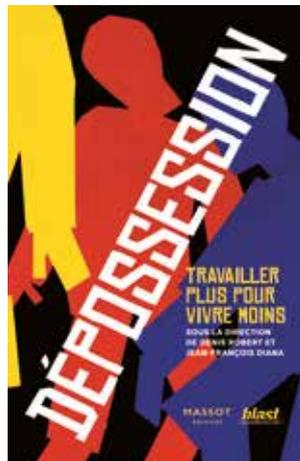
Un recueil de témoignages vient de paraître sur l'engagement salarié et syndical. Un livre sans compromis, qui rend un bel hommage à votre investissement militant. Tout en questionnant sans relâche le sens au travail, thème de cette édition 2022 de la Semaine pour la qualité de vie au travail, du 20 au 24 juin*.

Un ouvrage qui explore la «dépossession» à l'œuvre dans nos métiers et le recours à l'engagement syndical pour la contrer. Une initiative fort intéressante à l'heure où la Dares pointe la corrélation entre perte de sens au travail et militantisme syndical (lire la LC n° 1572). Les 18 témoignages pointent tous la dépossession par le chiffre. «Tu prends la vis de la main gauche et pas de la droite, sinon tes mains se croisent et tu perds du temps». C'est écrit dans le manuel. On en est là.» Dans l'industrie donc, mais aussi partout ailleurs : services, santé, environnement, enseignement... «Je suis chargé d'appliquer des réformes dont la motivation est exclusivement budgétaire. Au détriment de l'avenir des élèves», confie Abdeslam, professeur. Jusqu'à l'absurde. «Je bataille pour obtenir des toilettes pour les salariés», explique Jenny, vendeuse du groupe LVMH. «On se sent plus valorisé en remplissant un tableau Excel croisé dynamique qu'en sauvant une récolte de sapins», avoue Philippe de l'ONE. Jusqu'à la mise en danger des hommes. «Quand la maintenance est bien faite, le risque est maîtrisé; aujourd'hui, c'est la politique du risque mesuré», lâche Adrien, employé par Total.

Pour gagner en dividendes, on réduit les frais : effectifs, qualité, temps de la transmission. On engage des intérimaires, sous-traitants ou managers, dont le seul point commun est d'être muselés. On isole, on met en concurrence les travailleurs entre eux. On les «dépossède du droit de ne pas être d'accord». En réaction, certains se tournent vers l'engagement syndical. Pour retrouver une capacité d'action par le collectif. Mais avant tout pour comprendre : «Résister, c'est chercher à comprendre les mécanismes à l'œuvre pour influencer dessus», insiste Christophe, sidérurgiste. Mais, là encore, les moyens se trouvent réduits. «Depuis 2013, on assiste à la casse de notre boîte à outils que constituait le Code du travail», témoigne Caroline, avocate. Sans compter la pression psychologique : «Nous, les élus, on nous fait porter tous les maux de la boîte. On est des casseurs d'entreprises. À force, cela devient difficile à supporter.»

Qu'à cela ne tienne, ils continuent. Luttent contre le *lock-out*, cette pratique d'effondrement volontaire d'un site en n'investissant pas dans l'outil. Dénoncent les faillites abusives et organisées, surtout quand elles sont contraires aux besoins locaux ou consécutives à la perception d'aides étatiques. Prennent le temps d'écouter les collègues, d'œuvrer pour la mise en place de conditions de travail plus sûres, plus dignes. Cherchent à retrouver la fierté du travail accompli et bien fait. Avec une grande fatigue, certes, mais une note d'espoir. Certains d'entre eux pensent que nous sommes arrivés au terme de ce «*délire de la performance*», «*au bout de ce process exacerbé*» de compétitivité.

■ MV



Dépossession. Travailler plus pour vivre moins.
Sous la direction de Denis Robert et Jean-François Diana.
Massot Éditions/Blast,
le souffle de l'info.
Mars 2022. 22,90 €.

EN BREF

UNE MINUTE AVEC CYRIL C.

Sur Twitter @SyndicatCFTC, écoutez le «coup de gueule» présidentiel contre la récente décision de la Cour de cassation. Celle-ci vient de valider le barème Macron, qui «permet aux entreprises de budgéter des licenciements qui n'ont pas lieu d'être». «Je rejette totalement l'idée qui a fait naître cette réforme, l'idée selon laquelle faciliter les licenciements favoriserait les embauches», souligne Cyril Chabanier.



71 000 € POUR L'UKRAINE

Avec sept autres organisations syndicales françaises, la CFTC a pris part à la constitution d'un convoi de produits de première nécessité et de soins pour les Ukrainiens. La Confédération a lancé un appel aux dons auprès des structures (UR, UD, fédérations, syndicats). Votre générosité a permis d'abonder le projet intersyndical à hauteur de 71 000 €. Rappelons que dès le début du conflit, fin février, la CFTC dénonçait l'agression contre l'Ukraine dans un communiqué intersyndical.

ÉTUDE IRES-CFTC

Viser le « plein développement des hommes »

Cet essai, réalisé grâce à l'Ires, nous propose de remettre l'économie à sa place – au service des hommes. Et développe à cette fin des pistes d'action concrètes.

Il en est de l'économie comme de ces rivières qui, gonflées par des pluies torrentielles, sortent de leur lit et divaguent – au sens propre comme au figuré –, emportant tout sur leur passage, causant des dommages aux hommes et à leur environnement. Guidée par le seul appât du gain, l'économie dicte aux peuples leurs comportements et, aux États, leur politique. La situation a empiré au milieu des années 1970 avec l'avènement du capitalisme financier et la puissance des actionnaires et des acteurs de marché. L'enjeu, aujourd'hui, est de remettre l'économie à sa place, de la ré-enchâsser dans le vivant. Telle est l'ambition de cet essai, rédigé par Patrice Le Roué. Économiste de formation, journaliste de profession, Patrice est également l'auteur de plusieurs ouvrages, dont *Par le revenu de base, achever l'État Providence ?*, dans la même collection. Il a été conseiller politique à la CFTC, a siégé au Conseil national de la transition écologique et au Comité pour l'économie verte. Il est actuellement attaché du groupe CFTC au Cese.

Ré-enchâsser l'économie dans le vivant – Du dialogue social environnemental.
Patrice Le Roué. Mars 2022. Pour vous la procurer : accueil@cftc.fr



L'Ires, catalyseur de dialogue social

L'Institut de recherches économiques et sociales – organisme au service des organisations syndicales représentatives – a récemment fait l'objet d'un rapport d'évaluation. Jean-Paul Guillot (ancien président de Réalités du dialogue social), en charge de cette mission, l'a rendu le 25 avril dernier. « OS, pouvoirs publics, acteurs du monde de la recherche : tous soulignent l'utilité de l'Ires, la singularité de son angle de vue, la spécificité de ses

travaux et la nécessité de développer ses actions », conclut-il. L'Ires permet en effet aux syndicats d'ouvrir des champs d'étude et, de cette façon, de renforcer leur capacité à prendre part aux débats économiques et sociaux. Une mission clé en faveur du dialogue social. Encore faudrait-il que l'Ires ait les moyens de la poursuivre, souligne le rapport, qui pointe une diminution de 50% de sa capacité de production en dix ans...



Découvrez la nouvelle application de la CFTC

Rejoignez notre réseau de 140 000 adhérents et militants et partagez vos idées.

Scannez et téléchargez gratuitement CFTC l'App



En bref

Unar : nouvelle équipe

«Merci à tous mes amis CFTC qui ont permis de rendre faciles les tâches dans lesquelles je m'étais engagée.» Jacqueline Valli a fait ses adieux après presque dix années de présidence de l'Union nationale des retraités de la CFTC (l'Unar). L'équipe a été renouvelée lors du congrès de mai, à Lyon. La secrétaire générale depuis 2017, Odette Delicato, a elle aussi cédé sa place. Elles sont respectivement remplacées par Jean-Jacques Boisserolle et Laurence Naudin (au centre). Kurt Schirle reste trésorier. Le nouveau président affiche l'ambition d'optimiser la coordination des actions de l'Unar avec l'ensemble des structures, car «les retraités CFTC sont d'abord CFTC».



Crédit : Bernard Gouédard

In memoriam Joëlle Morisetti



Crédit : DR

Aux militants et aux salariés confédéraux qui l'ont connue, elle laisse une image souriante, pleine d'énergie et de gaieté. Joëlle Morisetti est décédée le 11 mai dernier, à l'âge de 68 ans.

Elle avait débuté sa vie professionnelle comme comptable dans une entreprise de la métallurgie, puis repris des études pour obtenir une capacité en droit. Après un parcours militant qui l'avait menée jusqu'à la présidence du syndicat de la métallurgie de Seine-et-Marne et celle de l'UD, elle avait poussé les portes du siège confédéral, situé alors rue des Écluses-Saint-Martin, à Paris. En tant que salariée confédérale, elle a porté successivement les dossiers liés à l'emploi, aux retraites complémentaires et à la prévoyance, en soutien technique des responsables politiques. Une femme engagée, qui a inmanquablement marqué celles et ceux qui l'ont croisée sur les chemins de la CFTC. Nos pensées accompagnent son mari, ses enfants et tous ses proches.

RAF 2022

Du 10 au 12 mai, à Touques, près de Deauville, s'est tenue la Rencontre nationale des acteurs de la formation. Une édition très attendue, la crise sanitaire ayant décalé ces retrouvailles. Pour preuve : les quelque 150 participants. Entre plénières et ateliers, le mot d'ordre était au partage d'idées pour faire de la formation un puissant levier de développement de la CFTC. Un rendez-vous crucial, à l'heure où les représentants du personnel doivent acquérir toujours plus de compétences.



Crédit : Bernard Gouédard

Vos congrès en région

- **Le 17 juin**, UR Pays de la Loire, à Juigné-sur-Loire (49)
- **Le 17 juin**, UD de l'Hérault, à Lattes
- **Le 21 juin**, UD du Nord, à Douai (congrès extraordinaire)
- **Du 21 au 24 juin**, séminaire emploi-formation, à Seignosse (40)
- **Le 24 juin**, UD du Haut-Rhin, à Mulhouse
- **Les 30 juin et 1^{er} juillet**, Métallo Games des Jeunes CFTC Métallurgie, sur l'île de Ré

FRANCE TÉLÉCOM

Procès en appel



Crédits : Guillaume Blanchon

Six anciens responsables de France Télécom sont rejugés depuis le 11 mai, et jusqu'à début juillet. En effet, ils ont fait appel de leur première condamnation pour harcèlement moral et complicité. Les cas de 39 travailleurs, dont 19 se sont suicidés entre 2006 et 2009, avaient été retenus en première instance.



Jean-Pierre Dumont

Jean-Pierre Dumont représente la fédération CFTC Media+, qui s'est portée partie civile. Il était, au moment des faits, délégué du personnel, membre de CHSCT, et siégeait au Comité national santé, hygiène, sécurité et conditions de travail (CNSHSCT) de France Télécom.

Comment les anciens dirigeants de France Télécom peuvent-ils contester leur culpabilité alors que l'entreprise la reconnaît implicitement en ne faisant pas appel?

Le représentant d'Orange¹ au procès admet qu'il y a eu un «terrain de harcèlement» entre 2006 et 2010. Mais il en conteste la généralisation. Orange reconnaît néanmoins la souffrance des victimes. C'est pour ne pas l'aggraver qu'elle a décidé de ne pas faire appel.

Didier Lombard et Louis-Pierre Wenès disent: «*Ce n'est pas moi qui m'occupais de ça, il faut demander à Olivier Barberot²*», etc. Ils se présentent comme les héros qui ont sauvé l'entreprise, prétextant que France Télécom n'aurait jamais connu un changement aussi intense qu'en 2005. Mais l'histoire de l'entreprise est jalonnée de révolutions technologiques et de réductions d'effectifs, et pourtant il n'y a jamais eu de crise humaine avant 2006!

C'est le plan ACT, mis en œuvre entre 2006 et 2010, qui est au cœur de l'affaire...

Oui. Il arrivait juste après le plan TOP de Thierry Breton, qui avait exigé beaucoup des salariés. En ce sens, le plan ACT a été la réforme de trop. Il prévoyait 22000 suppressions de postes et 10000 mutations. Les cadres étaient rémunérés en fonction du nombre de personnes mises dehors. Et les salariés subissaient des pressions terrifiantes pour changer de poste. Une sorte de Pôle emploi interne a même été créé. Certains ont dû abandonner leur métier... Tout le monde changeait d'unité, des services disparaissaient.

Les salariés se sont retrouvés dans une totale perte de sens et ont eu le sentiment d'être sacrifiés.

Avez-vous pu alerter l'employeur?

Au sein des institutions représentatives du personnel, nous rapportions à nos dirigeants les problématiques qui se posaient sur le terrain, mais ils ne nous écoutaient pas.

Puis il y a eu des décès...

Nous avons eu des informations concernant des gens en souffrance, des dépressions... La section nationale CFTC a adressé une demande d'audience à la direction, restée sans réponse. D'où la grève que nous avons menée le 31 mai 2007. Puis le 4 juillet 2007, j'ai alerté, au CNSHSCT, sur un «danger de mort», et toutes les organisations syndicales ont déclenché ensemble leur droit d'alerte. Quand les premiers décès ont eu lieu, l'entreprise a commencé par nier, puis a tenté de les dissimuler. Le tribunal a retenu 19 suicides pour le procès, mais les syndicats en ont recensé une soixantaine.

Comment auraient dû agir les prévenus, selon vous?

Ils ont mis en place une politique de fragilisation psychologique qui visait à écoeurer les salariés pour les pousser à partir. Alors qu'il n'y avait pas d'urgence ! La suppression des 22000 emplois aurait très bien pu se faire sur cinq ans au lieu de trois, par exemple. Quant à l'impossibilité de faire un plan social à cause de la présence de fonctionnaires dans les effectifs, la direction aurait pu organiser un plan de départs. Il aurait suffi d'un décret de l'État pour mettre en place une sorte de préretraite.

Qu'attendez-vous de ce procès en appel?

Au mieux un alourdissement des peines ; au minimum la confirmation de la condamnation des deux dirigeants.



Jacques Leroy

Jacques Leroy est délégué syndical CFTC sur le périmètre Direction Orange Grand Nord-Est et secrétaire national de la section CFTC Orange.

À l'issue du premier procès, la direction d'Orange a mis en place un fonds d'indemnisation des victimes...

À la demande des OS, dont la CFTC, la direction d'Orange a mis en place une procédure conventionnelle d'indemnisation des victimes, avec une commission de réparation indépendante, installée le 1^{er} octobre 2019. Les salariés, ex-salariés et les familles des victimes peuvent lui soumettre leurs dossiers, cela en toute confidentialité. 1 800 dossiers ont été examinés, dont 80% à 90% ont été retenus. Avec l'intersyndicale, nous avons demandé une possibilité de recours pour les dossiers rejetés.

Les managers qui ont harcelé leurs collaborateurs entre 2006 et 2009 sont-ils toujours en place ?

Certains le sont, oui. D'autres ont été mutés. Mais il faut relativiser : tous n'étaient pas au même niveau hiérarchique. En outre, certains ont essayé de proposer des mobilités supportables aux membres de leur équipe. D'autres ont eux-mêmes subi des pressions...

Stéphane Richard, quand il a pris la tête de l'entreprise, a institué une enquête triennale sur les conditions de travail...

En effet. Le cabinet Technologia réalise cette enquête anonyme. Le Comité national de prévention du stress, composé des OS représentatives, en examine les résultats. Les conditions de travail se sont améliorées, ainsi que le ressenti sur la ligne managériale. Aujourd'hui, on observe plutôt une stagnation. Un autre dispositif a été mis en place afin de prévenir les cas de souffrance au travail et de harcèlement. Le cabinet Nayan en était chargé, jusqu'à ce que la CFTC mette en cause son impartialité dans une lettre ouverte à Stéphane Richard et au DRH. Fin 2021, il a été remplacé par quatre autres cabinets, et la procédure d'intervention a été revue.

Que retenir-vous du passage de Stéphane Richard ?

Il a su apaiser les tensions. Il a tenu compte de l'aspect humain dans sa stratégie, a pris des mesures de prévention des risques psychologiques. Par exemple, un numéro vert

Jugement du tribunal correctionnel de Paris 20 décembre 2019

- Orange (ex-France Télécom) : 75 000 € d'amende.
- Didier Lombard (ex-PDG), Louis-Pierre Wenès (n°2), Olivier Barberot (ex-DRH) : un an de prison dont 8 mois ferme et 15 000 € d'amende, pour harcèlement moral.
- Les quatre autres prévenus : 4 mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende, pour complicité de harcèlement moral.
- Chacun des prévenus : 40 000 € de dommages et intérêts.

a été mis à disposition des salariés. Néanmoins, à l'heure actuelle, le dialogue social s'appauvrit.

C'est-à-dire ? Où en est-on aujourd'hui ?

Au sein d'Orange, la CFTC n'est représentative que dans trois périmètres sur 14. Cependant, les autres OS nous ont accordé un siège au CSE central. Et nous constatons qu'il n'y a pas de réelle concertation : la direction arrive aux réunions avec des projets déjà ficelés. L'entreprise poursuit sa stratégie de transformation et continue de réduire les effectifs. Quant aux NAO, cela fait trois années de suite qu'elles se concluent par une décision unilatérale de l'employeur, faute de signature. Les salaires ne suivent plus l'inflation, mais les rémunérations des dirigeants, elles, augmentent. En outre, les effectifs ne cessent de diminuer, des services entiers se vident. En fait, la charge de travail est transférée à la sous-traitance. Ce qui génère des inquiétudes sur l'avenir, renforcées par le changement de direction³.

Il est donc essentiel, pour tous les salariés, que le jugement de première instance soit confirmé et leur souffrance reconnue. L'enjeu est de consolider cette jurisprudence inédite concernant le harcèlement systémique.

■ Propos recueillis par Laurent Barberon

1. France Télécom est devenue Orange en 2013 - 2. Olivier Barberot, l'ancien DRH, avait fait appel de sa condamnation, mais s'est désisté en septembre 2021
3. Christel Heydemann est directrice générale depuis le 6 avril 2022 et Jacques Aschenbroich président non exécutif depuis le 19 mai 2022.

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

**Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale**

partenariat@macif.fr

