

# L'Humanité

SELON UN RAPPORT OFFICIEL

## Restructurer nuit à la santé

À Morlaix, un projet de délocalisation de France Telecom, qui présentait « des risques psychosociaux », a été mis en échec. Un exemple de la nocivité des plans sociaux. **PAGE 2**

« La révolution doit s'arrêter à la perfection du bonheur. »

SAINTE-JUST

### AGRICULTURE

**Les paysans haussent le ton**  
PAGES

### PAGES ÉTÉ

Moi, nous : portraits de lutte  
**DIDIER BERNARD, DE CONTINENTAL.**



PAGE 7

Premier chapitre  
**UN SENTIMENT, DE NATASCHA GUCHEVAL.**

PAGE 18

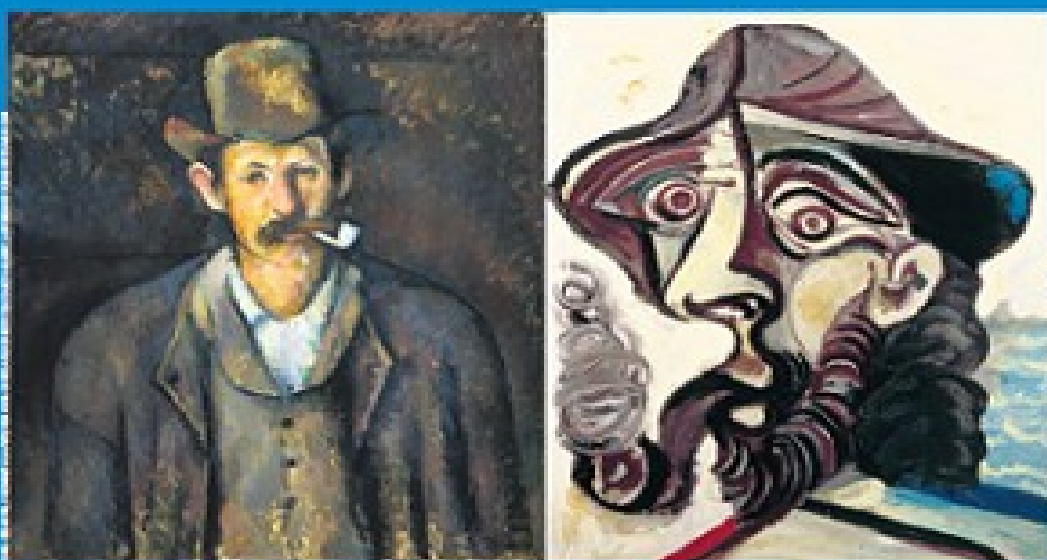
Bande dessinée  
**LES ÉPÉES DE VERRE**

PAGE 19

Les acteurs de 1789  
**SAINTE-JUST**



PAGE 20



## Cézanne-Picasso à Aix

Le musée Granet organise le dialogue du co-inventeur du cubisme et du seul « maître » que ce dernier se reconnaissait. **PAGE 10**

## France Télécom. Une délocalisation à haut risque mise en échec **santé au travail . Après l'hospitalisation d'un salarié pour « trouble psychique », France Télécom a renoncé à transférer, à Brest, l'unité d'assistance téléphonique de Morlaix.**

France Télécom a renoncé, vendredi dernier, à fermer le site de Morlaix (Finistère). Il aura fallu pour cela deux ans de lutte acharnée, dix CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), sept comités d'établissement, trois droits det, surtout, une catastrophe évitée de justesse. Dans les dix-sept derniers mois, 19 employés de l'entreprise de télécommunication se sont suicidés. Pour Patrick Le Bras, salarié à Morlaix, pas de doute : il aurait pu y en avoir un vingtième le 4 juin. Il était dans la même salle que son collègue, quand celui-ci a lu le rapport de la CAP (commission administrative paritaire) individuelle concernant sa « mutation ». « Par chance, nous sommes une toute petite structure, très solidaire, et on a tous vu qu'il était vraiment mal psychologiquement. Le soir, il a eu la présence d'esprit d'aller de lui-même à l'hôpital avant de commettre l'irréparable », raconte Patrick Le Bras. Depuis, les représentants du personnel siégeant à la CAP ont dénoncé le fait que le procès-verbal - faisait état d'éléments qui n'avaient pas été évoqués en réunion, et dont les managers de Morlaix n'avaient même jamais parlé avant. « Ses compétences et son caractère soi-disant irascible étaient mis en cause. La direction laissait clairement sous-entendre qu'il n'était pas capable d'assurer son travail et elle ne lui proposait aucune nouvelle affectation », détaille Patrick Le Bras.

### **fermeture des petits sites**

Depuis mai 2007, France Télécom tente de transférer, à Brest, l'activité de l'unité d'assistance téléphonique (services 10.13 et 10.15) de Morlaix. Cette structure, qui comptait alors 28 salariés, est un grain de sable dans la vaste politique de fermeture des petits sites. « France Télécom sous-traite progressivement ses activités techniques dans les zones rurales, explique Patrick Ackermann, représentant syndical SUD-PTT. En parallèle, pour des raisons immobilières, l'entreprise concentre progressivement ses activités pour créer d'énormes centres d'appel. Au début, la norme était de 250 postes au minimum. Maintenant, on est passé à 1 500. » Ainsi, dans le Sud, les petites unités de Castres et d'Alès ont récemment fermé leurs portes. C'est aussi le cas de Châteaubriant et Saumur dans la région Ouest. Mais les « 28 de Morlaix » ont résisté bec et ongles, à coups de blogs et de manifestations. « Ils étaient emmenés par une équipe CGT très soudée. Leur ténacité a été remarquable, leur victoire aussi, mais à quel prix ? », s'interroge Patrick Ackermann.

### **deux ans de bataille**

Marc Le Poupon, délégué CGT chez France Télécom, évoque « deux ans de bataille très difficiles » : « Il y a eu des pétages de plomb, de longs arrêts maladie », sur fond de « pression managériale ». « Et puisqu'elle n'arrivait pas à ses fins, la direction a saucissonné son projet de transfert unique à Brest en une série de mutations sur différents sites », poursuit le cégétiste « Nous recevions chaque mois des lettres nous annonçant notre mutation dans les quinze jours. Ils appelaient même ceux qui étaient en arrêt maladie. C'était une technique pour nous diviser et ça a marché : six personnes sont

parties », analyse Patrick Le Bras, agent à Morlaix. Les 22 qui sont restés n'ont rien lâché, mais cela n'a pas suffi. Il a fallu l'hospitalisation pour « trouble psychique » du salarié de Morlaix pour que France Télécom recule. Cette victoire, au goût amer, pourrait néanmoins donner des idées aux autres unités menacées de fermeture ou de délocalisation. Le projet de Morlaix a été abandonné mais le mastodonte de la téléphonie, privatisé en 2004, reste sur la sellette. En Bretagne, la direction du travail a été saisie par le CHSCT pour demander l'enquête d'un médecin inspecteur du travail sur le site de Morlaix. Et au niveau national, six syndicats ont envoyé mardi une lettre au président du groupe, lui demandant de « prendre en considération » le problème de la souffrance au travail et des suicides des salariés, et d'entamer des négociations sur le stress dès la rentrée.

**Mehdi Fikri**

---

## « Une source majeure de stress »

Un rapport de la Commission européenne confirme les effets nocifs des restructurations sur la santé des salariés.

Alors que les plans de licenciements ou les restructurations drastiques se multiplient dans les entreprises, quels en sont les effets sur la santé des salariés licenciés, mais aussi de ceux qui restent dans l'entreprise ? Claude-Emmanuel Triomphe, qui dirige l'association Astrees, estime dans le dernier numéro de la revue Santé et travail consacré à cette question qu'une « catastrophe sanitaire » est en route. Cet ancien inspecteur du travail est le coauteur d'un rapport alarmant de la Commission européenne consacré aux effets des restructurations d'entreprises sur l'état sanitaire de la population active (1). Le rapport Hires (Health in Restructuring) rappelle les résultats d'un certain nombre d'études qui vont toutes dans le même sens : fermetures d'entreprises, réduction d'effectifs, externalisation, sous-traitance, mais aussi fusion ou mobilité internes ont un énorme impact sanitaire pour les salariés licenciés, externalisés, mais aussi pour les « rescapés », ceux qui échappent au licenciement. « Détresse psychologique, dépression et angoisse » associées à des « troubles cardiovasculaires », et des comportements addictifs sont liés à la perte d'emploi. Le développement de la sous-traitance, des externalisations, de l'intérim est associé à une détérioration de la santé des travailleurs concernés, explique le rapport. Enfin, les « survivants » sont « loin d'être toujours chanceux en termes de santé », explique Claude-Emmanuel Triomphe : l'intensification du travail qui accompagne le plus souvent les restructurations est une « source majeure de stress, d'épuisement et de menaces pour la santé mentale ». « La multiplication des exigences physiques - notamment pour les femmes et les salariés à faible revenu - prédispose aux troubles musculo-squelettiques (TMS) et à des accidents du travail du fait de l'inattention, de la précipitation et de la fatigue », tandis que les restructurations aggravent ou révèlent des problèmes de santé antérieurs. Pour ses auteurs, le rapport a pour but de pousser les responsables politiques et économiques à refaire de la santé une priorité au cours des restructurations, avec un argument qui peut toucher certains décideurs peu sensibles à l'aspect moral du problème : la dégradation de la santé des salariés est aussi mauvaise... pour les performances de l'entreprise.

(1) En ligne sur le site de l'association Astrees (<http://www.astrees.org>).

L. B.

---

## **D'autres sites menacés**

Les 50 salariés de France Télécom à Cahors (Lot), menacés de délocalisation à Montauban (Tarn-et-Garonne), organisent demain une marche qui partira de Terre-Rouge au 680, avenue des FTP, où sont situés leurs locaux, jusqu'au centre de Cahors.

Les 90 salariés de Donges (Loire-Atlantique) sont également en lutte. Ce centre historique du réseau Orange est également menacé de fermeture, avec un redéploiement à Nantes-Carquefou.

---

## **Les conditions de travail, parent pauvre des négociations**

Expert CHSCT, Jean-Louis Vayssière explique comment une restructuration agit sur la santé des salariés qui ont conservé leur emploi.

### **La question des conditions de travail est-elle présente dans les projets de restructuration ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Préalablement à une réorganisation, le comité d'entreprise (CE) doit être consulté sur la dimension économique, stratégique, financière et d'emploi du projet, et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être consulté sous l'angle des conditions de travail. Neuf fois sur dix c'est le même document, ou un document similaire, qui est remis aux deux instances. Cela signifie que les conditions de travail ne sont pas prises en compte.

### **Comment une restructuration agit-elle sur les conditions de travail des salariés « rescapés » d'un plan social ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Lors d'une restructuration les représentants du personnel ont à aborder les questions de la charge de travail, physique et mentale, de la charge de travail transférée sur d'autres salariés, de l'intensification, c'est-à-dire de l'accroissement du rythme de travail, et de la densification du travail. La densification désigne une situation où le rythme de travail du salarié ne varie pas, mais où le temps de présence au poste s'accroît. Ainsi, on observe dans beaucoup de restructurations la mise en oeuvre de ce qu'on appelle le « lean manufacturing ». C'est un processus qui vise à réduire les temps morts, et donc accroître le temps de présence au poste. Quand un salarié doit aller chercher une pièce à usiner en dehors de son poste de travail, ce temps n'est pas directement productif mais permet au salarié des micro-récupérations nécessaires pour

préserver sa santé au travail. Avec le « lean manufacturing », c'est la pièce qui est amenée au pied de la machine. Le salarié est donc en prise directe plus longue avec son travail d'opérateur et les risques, notamment de troubles musculo-squelettiques, sont accrus.

### **Que risquent les « survivants » d'un plan social en termes de santé ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Les conséquences des restructurations conduisent souvent à des mises en tension des organisations et des risques psychosociaux, eux-mêmes facteurs d'apparition des troubles musculo-squelettiques. Dans leur environnement immédiat, les salariés sont soumis à des contraintes de temps plus fortes, avec des marges de manoeuvre réduites : ce sont souvent les salariés chargés des fonctions d'appui (les assistantes, les salariés chargés de la logistique, les magasiniers) qui sont licenciés. Les collectifs sont nécessairement déstabilisés par ces restructurations. Parallèlement, dans le cadre de la réorganisation on met en avant l'autonomie des salariés, tout en réduisant leurs moyens. Dans ces conditions un échec sera perçu comme un échec personnel et non pas une défaillance de l'organisation. La pression personnelle individuelle, les risques de stress, les tensions dans le travail se développent. Comme les modes d'organisation réaffirment l'individualisation des salariés, la responsabilité individuelle, il est nécessaire pour les représentants du personnel de démystifier ces idées et de mettre l'accent sur le collectif, pour éviter aux salariés de s'enfermer dans ces perceptions.

### **Observez-vous des risques en matière de sécurité liés à des pertes de compétences ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Le risque de perte des compétences, et notamment ce qu'on appelle du « savoir de prudence », n'est quasiment jamais pris en compte dans les restructurations. Les salariés, à leur poste de travail, ont acquis par leur expérience des pratiques de travail qui ne résultent pas nécessairement de l'application de procédures, mais qui leur permettent de préserver leur santé et d'être efficaces dans leur travail. Le départ d'un certain nombre de salariés dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi empêche le transfert de ces compétences, et peut favoriser l'émergence de certains risques. La logique de ce type de restructuration consiste à dire que les salariés finiront bien par arriver à faire leur travail. La responsabilité qui incombe à l'employeur d'organiser le travail et d'assurer la sécurité est rejetée sur les salariés.

### **Comment ces risques peuvent-ils apparaître ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Je prendrai l'exemple d'une entreprise de la métallurgie qui présentait trois caractéristiques avant sa réorganisation : une forte sous-traitance, qui avait fait disparaître des compétences de l'entreprise, une pyramide des âges élevée, et un processus d'embauche de jeunes destiné à remplacer les salariés partant à la retraite. La restructuration a mis un terme aux embauches de jeunes, a réduit la sous-traitance, et un dispositif de départs volontaires, difficile à maîtriser, a été mis en place. Ces mesures ont eu pour conséquences une perte de savoir-faire rapide, la disparition de compétences collectives, un moins bon fonctionnement du collectif de travail, cela combiné à une perte globale d'effectifs du fait de l'arrêt de l'embauche. Cette situation peut donner naissance à des problèmes de sécurité et de fiabilité sur des équipements complexes à conduire, et éventuellement dangereux pour l'environnement. C'est presque un cas d'école où tous les

risques sont réunis.

## **Comment les élus peuvent-ils prévenir les difficultés susceptibles de surgir après les restructurations ?**

**Jean-Louis Vayssière.** Certains dysfonctionnements en termes de conditions de travail ou de sécurité, qui n'avaient pas été anticipés, apparaissent après que la restructuration a été mise en place. Les représentants du personnel doivent les mettre en évidence et peser pour que soit appliquée cette clause permanente des plans de licenciement qu'est la priorité de réembauche, afin de remettre des compétences dans les ateliers et les bureaux. Cependant, les CHSCT sont mal outillés pour y répondre. Ainsi, ils ont le droit de faire appel à un expert agréé dans le cadre de l'information-consultation sur le projet, mais pas une fois que le projet est mis en place. Nous observons dans nos expertises auprès des CHSCT que la préoccupation des conditions de travail est de plus en plus présente pendant les PSE, alors qu'historiquement, les conditions de travail étaient souvent perçues comme secondaires par rapport à l'emploi, au contenu du plan social, aux mesures d'accompagnement. Lorsqu'elle existe, l'articulation entre le CE et le CHSCT est efficace. Si le CHSCT arrive à démontrer que la réorganisation se met en place au prix d'une dégradation des conditions de travail des salariés qui vont rester dans l'entreprise, cette information devient pour le CE un argument très fort, y compris, par exemple, pour réduire le nombre de postes supprimés.

**Propos recueillis par Lucy Bateman**

# Les victimes et les rescapés

Le rapport de l'Irhes soulignant l'impact des conséquences des restructurations, fermetures d'usines et autres délocalisations sur la santé des travailleurs, ramène à de plus modestes proportions les protestations de la poignée de directeurs d'usines et cadres supérieurs retenus quelques heures dans l'entreprise par des salariés en colère au cours du printemps dernier. Et que certains commentateurs de presse comme de la politique en mal de dramatisation et de sensationnalisme n'hésitaient pas à nommer « séquestration ». La violence capitaliste, celle qui s'exerce froidement depuis les conseils d'administration et fait monter les cours de Bourse, agit de manière plus sourde. Elle ruine la santé des salariés.

Elle ne provoque pas « seulement » des dépressions, des crises de désespoir pouvant conduire au suicide, ce terrible sentiment d'incertitude et de fragilisation qui noue la gorge de certains employés dès l'entrée dans le bureau. Les spécialistes qui ont coordonné les résultats de leurs recherches à l'échelle européenne sont unanimes : l'anxiété, la surcharge de travail consentie par crainte de faire partie de la prochaine charrette, toute cette tension constitue un mélange détonant qui ébranle la santé, augmente les risques d'accidents cardiovasculaires, d'épuisement qui affaiblit la résistance du corps.

La dégradation de la santé est la face immergée de l'iceberg, qu'on ne voit pas d'emblée dans les manifestations de travailleurs pour le maintien de leur emploi. Elle peut affecter celui qui est viré et celui qui ne l'est pas. C'est le syndrome du rescapé, du « survivant » qui peut conduire à l'auto-exploitation du salarié. Une nouvelle expression fait son apparition : le « présentéisme », qui conduit l'ouvrier à continuer à travailler malgré la maladie, en dépit de la fièvre ou des troubles musculo-squelettiques que l'on ne soigne pas. C'est ainsi que des hommes et des femmes sont traités dans le paradis libéral de sainte Concurrence ! Les privatisations, c'est mauvais pour le social, et - la crise que nous traversons tend à le confirmer - c'est mauvais pour l'économie. Tout cela nous le savions déjà. L'étude nous apprend aujourd'hui que dans les pays d'Europe centrale ou de l'ex-Union soviétique, où des plans de



privatisations massives ont été menés, la mortalité moyenne des salariés des sociétés vendues au capital a notablement augmenté.

L'état des lieux du paysage industriel ressemble en maints endroits à un champ de ruines. Les démolisseurs d'emplois aiment à tuer la concurrence par une politique de la terre brûlée. Au rythme où défilent dans toute l'Europe les plans de licenciements, qui affectent la santé des victimes et des survivants, c'est une véritable pandémie qui menace. On mesure alors combien il est vital pour le mouvement social, pour les forces de gauche, d'opposer une résistance massive contre les sabreurs d'emplois et les profiteurs des licenciements boursiers. L'enjeu n'est pas mince, Peut-on accepter, en se contentant d'en amortir le choc, la poursuite du déclin économique, qui fait souffrir les salariés et fait la fortune de la caste de la finance ? En cette journée du 4 août, il est encore besoin d'abolir quelques privilèges. La question de la réindustrialisation est posée. À la rentrée de septembre, la Fête de l'Humanité sera la prochaine occasion pour le monde du travail de se rassembler, de débattre, de combattre. C'est bon pour la santé.