



## Déclaration de la CFDT à la réunion du 26 octobre à TMI

La France est malade du travail. Pour s'en rendre compte, il suffit de lire la presse, d'écouter les radios, de regarder la télévision, de voir tous ces médias évoquer des suicides qui endeuillent les entreprises. France Télécom est depuis plusieurs semaines au centre de cette situation catastrophique.

Mais comme la CFDT de Thales le clame depuis longtemps, les salariés du Groupe, quelque soit leur site de rattachement, n'échappent pas aux tensions génératrices de souffrance au travail.

C'est le cas du personnel de TMI de manière encore plus vive qu'ailleurs.

C'est pourquoi, au cours des derniers mois, la CFDT de TMI relayée par le central a diffusé auprès des Directions des messages d'alerte dans ce sens. Depuis un an, l'entreprise TMI est complètement chamboulée et les salariés sont déboussolés. A petite dose, des changements structurels, une dégradation des conditions de travail instaurant un climat social malsain se sont propagés dans toute l'usine. Au cours des derniers mois, du fait d'une surcharge de travail, d'un manque d'effectif, d'une pression sur la réalisation du résultat, d'un projet de transfert de l'établissement vers un autre site (Etreilles à 25 km), l'anxiété du personnel a gravi un échelon supplémentaire.

Certes la Direction a, depuis notre intervention suite à la demande du CHS-CT local en fin juin, mis en place un recours massif à des salariés intérimaire (plus de 70 personnes actuellement). Cette mesure indispensable est, sans doute, arrivée trop tardivement pour modifier le climat social.

Même s'il est impossible d'établir un lien formel de causalité entre l'acte dramatique de notre collègue et sa situation professionnelle, les mesures prises à son encontre dans son travail, la baisse de responsabilité, la fragilisation de son assise professionnelle, les méthodes de management et le contexte social dégradé dans l'entreprise sont, pour la CFDT, parmi les facteurs de sa décision. Nous sommes confrontés à un drame humain inacceptable.

Face à cette situation, c'est la colère qui anime la CFDT. Nous avons, à plusieurs reprises, alerté les Directions locale et centrale sur les risques inhérents à la situation de TMI. Or ces alertes n'ont pas eu les effets escomptés face à l'autisme dont ont fait preuve certains dirigeants. Au-delà du déni habituel face à ce type de situation, cela signifie que la Direction n'est plus à l'écoute des salariés, a perdu ses relais dans l'entreprise, s'est fortement éloignée du personnel.

Aujourd'hui, en plus de la grande tristesse que nous éprouvons pour la famille de Michelle, nous avons, en sa mémoire, **une obligation de résultat en ce qui concerne une remise à plat de la situation, pour trouver les maux en cause et éradiquer la souffrance du travail.**

C'est pourquoi, la CFDT a souhaité que, très rapidement, des mesures soient annoncées au personnel de TMI. Nous estimons en effet que dans ce contexte dramatique, il faut montrer au personnel que des dispositions viendront très rapidement corriger les erreurs passées pour créer un avenir meilleur.

Ce qui est en cause, c'est :

- L'organisation du travail.
- La solitude dans laquelle sont placés les salariés pour affronter les difficultés de leur travail.
- L'incapacité des principaux hiérarchiques à protéger les salariés des contraintes extérieures et particulièrement la pression mise sur la réalisation du résultat.
- La fixation d'objectifs inatteignables.
- Le sentiment donné au personnel qu'il ne fait pas assez alors que chacun réalise correctement avec professionnalisme son travail.
- La destruction des solidarités internes et des collectifs de travail du fait notamment de l'introduction de l'individualisation des performances.
- Les humiliations régulières.
- L'absence de reconnaissance.
- Un déménagement incompris car préparé en dehors des salariés.

Dans ce contexte, la CFDT demande :

- 1) L'affichage rapide de premières décisions montrant aux salariés que le dossier est pris avec sérieux, qu'il n'y aura pas d'hésitation à changer les choses.
- 2) Le principe d'une investigation approfondie sur toutes les causes sources des problématiques actuelles avec le concours d'un clinicien.
- 3) Un lieu de recours, d'échange face à des objectifs qui ne peuvent être atteints.
- 4) Le retrait des dirigeants de l'entreprise qui ont été incapables de faire barrage à la pression dont ils pouvaient eux-mêmes faire l'objet, qui au contraire ont amplifié les difficultés.
- 5) L'obligation de mettre en place des canaux d'alertes, de vigilance, des dispositifs de solidarité, des lieux pour exprimer son mal-être, de recréer des collectifs.
- 6) Un moratoire sur les dates de transfert vers Etreilles afin que les salariés s'approprient ce projet et ceci avec des moyens supplémentaires.
- 7) La nécessité de recréer des collectifs.

Il faut apporter des réponses concrètes au personnel pour éviter un sentiment d'abandon synonyme à terme de d'autres drames.

Châteaubourg le 26 octobre 2009