

Plaidoirie de Maître Sylvie Topaloff (avocate de la fédération SUD PTT)

Madame le Président, madame, monsieur du Tribunal,

Lors d'une audience, je ne sais plus laquelle, du côté des avocats des prévenus le reproche est tombé : « *Vous êtes dans la dictature de l'émotion* ».

Et j'ai trouvé cela profondément injuste.

A aucun moment, aucun de nous, les avocats des parties civiles n'avons joué sur cette corde. Nous ne sommes jamais entrés dans les détails, les circonstances parfois terribles de la mort que ces hommes et ces femmes se sont infligés, ni les bouleversements dans la vie des familles que ces deuils impossibles ont engendrés.

Nous n'avons pas raconté celui qui s'est mis dos au train pour ne pas affronter la locomotive qui fonce, ni les sacs plastiques serrés sur le visage pour être sûr de ne pas se manquer...

Mais il est trop facile de bannir l'émotion au nom de la raison. Pour réagir de façon raisonnable et sensé, il faut d'abord avoir été touché par l'émotion. Ce qui s'oppose à l'émotionnel ce n'est en aucune façon le rationnel mais bien l'insensibilité qui est souvent un phénomène pathologique ou encore la sentimentalité qui représente une perversion du sentiment. Je tâcherai donc d'évoquer ces vies brisées non sans émotion mais sans pathos, en refusant la sentimentalité et en appelant à votre raison non pas compassionnelle mais votre raison éclairée par l'émotion. J'examinerai ces faits à l'aune de l'ordonnance de renvoi des Juges d'instruction en m'interrogeant sur la question qui est posée au Tribunal : y-a-t'il eu pour chacun d'entre eux des agissements répétés ayant eu en l'occurrence pour effet de porter atteinte à leur santé physique et psychique.

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, il me faut dire que ces suicides, ces tentatives de suicides, ces longues dépressions, ces histoires singulières sont les indices, les éléments révélateurs d'une dégradation dramatique des conditions de travail et l'évocation de chacune des situations particulières les unes après les autres, fait sens. On retrouve les mêmes mesures, soit disant fondées sur le volontariat du plan Act, les mêmes faits qui génèrent de la souffrance, des décisions brutales identiques qui frappent des hommes désarmés, sans recours. Et cette coïncidence des circonstances fait que ces suicides, ces tentatives, ces dépressions ne sont pas des accidents, des

situations extrêmes qui relèveraient de dysfonctionnement à la marge, de directives mal comprises par des managers de terrain.

Non ces suicides signent une politique générale d'entreprise déclinée à tous les échelons et que l'on retrouve quasiment à l'identique dans ces suicides les vindicatifs dans ces dépressions et toute cette souffrance décrite par l'enquête de Technonlogia. Cette politique générale d'entreprise mise en place par une direction qui voulait innover en matière sociale, n'a-t-on cessé de nous dire pour éviter, le chômage et le malheur.

Du malheur, il y en a eu pourtant. Parfois un malheur extrême.
--

Et je pense que le moment est à présent venu d'un dernier hommage à ceux qui sont allés à l'extrémité du malheur au point de préférer la mort à la vie, en tout cas, la vie telle qu'elle était devenue pour eux. Je voudrais juste dire quelques mots sur chacun d'eux, ce que j'ai vu et compris de leur geste à partir du dossier.

Est-ce que cette politique générale de déflation impliquait-elle de provoquer cette souffrance par la politique générale mise en place ?

Est-ce que ces agissements répétés avaient pour objet d'altérer la santé physique ou simplement pour effet de porter atteinte à la santé physique ou psychique ?

La tâche qui m'incombe à présent est de revenir sur le dossier général dont il faut rappeler qu'il n'existerait pas sans l'obstination du Syndicat Sud, du courage de ses militants qui ont multiplié les initiatives :

- Pour d'abord alerter sur la détresse des personnels,
- Puis avoir, non sans mal, non sans débat interne parfois houleux, décidé d'attirer leurs dirigeants devant la justice pénale.

Mais tout au long de l'audience nous avons vu se déployer la diabolisation de Sud dont on soupçonne qu'il a même dicté à Monsieur Denis Combrexelle, Directeur des relations du travail, sa lettre de mission à Madame Catala. Xavier Darcos la même chose. Il aurait été en quelque sorte idéologisé par Sud.

Il n'y a pas de crise des suicides, il n'y a pas de crise sociale. IL n'y a eu qu'une crise médiatique provoquée par SUD.

Monsieur Wenès insiste pourtant sur la nécessité pour le bon fonctionnement d'une entreprise de syndicats forts alors même que tout ce qui vient de Sud est disqualifié.

L'observatoire du stress alors même qu'il s'agit d'une action commune et initiée dès le départ avec la Confédération Générale des Cadres est selon vous une vaste opération de déstabilisation. Echantillon non représentatif : 2.900 salariés qui ont répondu spontanément au questionnaire de l'Observatoire, ça doit aussi être les 2.900 militants de Sud !

Oui la CGT et la CFDT ont estimé à l'époque que la compétence d'évaluer la souffrance au travail, relevait de celle des CHSCT. Ils n'ont pas contesté la méthode mise en cause, le procédé mis en place. Il n'empêche pourquoi les prévenus ont-ils refusé d'entendre ce qui était rapporté du terrain, pourquoi censurer l'Observatoire du stress parce que c'était Sud et la CGC. Les rapports des CHSCT c'est encore Sud et la CFDT. Des éléments dérisoires par rapport au Comité, disent-ils ! Les rapports des inspections du travail, c'est encore Sud qui est à la manœuvre. Il aura suffi parfois pour les avocats des prévenus de relever qu'un témoin est syndiqué à Sud pour le discréditer. Quant à l'avocate de Monsieur Wenès pour déstabiliser Monsieur Yvan Du Roy, elle insiste sur un mensonge majeur. Enfin Technologia. Pour sortir de la crise la Direction a décidé de faire un état des lieux. Le choix du Comité de suivi qui comprend des membres de la Direction, se porte sur Technologia, expert dans le domaine des risques psycho-sociaux, c'est pour mieux ensuite contester ses conclusions puisque ce sont ces syndicats disent les prévenus qui l'ont choisi. C'est vous qui avez idéologisé le débat.

Mais cette question est secondaire. Ce combat que vous verrez contre SUD vous aura empêché de voir et de savoir. Mais voulez-vous savoir.

Je vais partir de l'hypothèse que Messieurs Lombard, Barberot et Wenès pensaient qu'ils allaient pouvoir faire autrement. Que contrairement à tous les patrons aux prises avec les nécessités de réduction des effectifs imposés à la fois par les marchés et par l'évolution technologique particulièrement rapide de télécommunications ils se sont convaincus qu'ils pouvaient « eux » être vertueux en « inventant « une autre façon de faire... une façon révolutionnaire de penser les rapports de travail car eux se refusaient catégoriquement la tragédie d'un plan social. Je ne serais pas l'homme du plan social disait Monsieur Lombard.

Tout le problème est que cette façon de faire une réduction massive d'effectifs sans donner l'impression de la faire et surtout sans qu'elle fasse de bruit pour reprendre l'expression de Monsieur Pelissier puisque c'est ainsi qu'elle aurait en quelque sorte vendue aux pouvoirs publics cette façon de faire était extrêmement risquée sur le plan humain. On peut même affirmer que les dérives étaient inscrites dans le projet même. Pour que ça marche comme disait Monsieur Barberot aux syndicats, puisqu'il était convaincu que cela allait marcher : vous allez voir ce que vous allez voir... alors il fallait être extrêmement prudent et surtout à l'écoute. On ne peut pas se lancer dans une réduction d'effectifs d'une telle ampleur sans garde fou, contrôle, mesures d'évaluation, baromètre social, véritable accompagnement par une fonction RH renforcé, la mise à contribution des assistantes sociales, des médecins du travail, toutes mesures destinés à évaluer, mesurer comment dans le concret, en micro les choses se passent... lorsqu'on passe des chiffres aux hommes.

La France entière est aujourd'hui inquiète du devenir des salariés d'Alstom, ce sont effectivement 800 salariés qui sont menacés, Conforama hier 1 900. A France Télécom fin 2006 nous sommes à une tout autre échelle 22 000 salariés en trois ans, c'est 7 100 salariés qui doivent quitter le groupe chaque année. Nous sommes dans toute autre dimension. C'est un immense chantier, une destruction d'emplois massive à laquelle il faut ajouter les 10 000 personnes sur trois ans qui devront changer de métier et nous verrons tout à l'heure les énormes difficultés que cela pose.

A présent, il faut regarder les chiffres. Ils sont très simples. En 2006, 5 400 fonctionnaires sont partis en pré-retraite avec le dispositif de contrat de fin de carrière mais cette mesure se termine le 31 décembre 2006. Cette année là 2006, 1 800 autres sont partis à la retraite et 1 700 ont bénéficié de mesures d'accompagnement que sont l'essaiage, l'aide à la création d'entreprise et la mobilité pour la fonction publique. La seule mesure qu'on ajoute fin 2006 comme si c'était une innovation formidable c'est le Plan

Personnel Accompagné pas très loin de l'essaimage l'aide à la reprise d'une entreprise.

Si l'on regarde la pyramide des âges telle qu'elle a été communiquée par la Société Orange elle-même dans la procédure, les chiffres que tous les dirigeants ont évidemment en tête, c'est seulement 1 600 salariés qui partiront à la retraite en 2007. Cela signifie qu'il reste (7 100 - 1 600) 5 500 personnes qui devront quitter l'entreprise de façon dite volontaire. L'année 2007, ce ne sont pas du tout les conditions de 2006. Ça n'a rien à voir. Est-ce raisonnable de penser qu'en se fondant sur le volontariat on va réussir l'exploit de faire partir du groupe un nombre aussi important de salariés surtout dans une entreprise dont la force saluée par tous est l'extraordinaire attachement des salariés à leur entreprise, à ses succès à ses exploits même à sa capacité à s'adapter à tous les différents technologiques des années passées, le téléphone pour tous, le minitel, le portable, internet...

A priori personne n'a envie de partir. En tout cas ceux qui ne se retrouvaient plus dans le changement impliqué par le passage du service public à l'entreprise privée, du client à l'utilisateur, on peut supposer qu'ils sont déjà partis.

Et donc tout commence par un mensonge... les 22 000 ce sont des départs naturels, une trajectoire pas un objectif, une évolution naturelle mais l'évolution naturelle c'est ce sur quoi l'homme n'intervient pas c'est l'écoulement du temps ce sont les départs en retraite et qui peut croire que Monsieur Lombard ne le sait pas : 1 600 départs en 2007. Ce chiffre tombe à 950. 950 départs à la retraite en 2009.

Pour atteindre le chiffre de 7 100 par an il faut en trouver 5 500 autres en 2007.

Un mensonge, ce mot de départ naturel tellement gros que je n'en suis pas revenue que dix ans après les événements que nous connaissons, cet adjectif Monsieur Lombard ait pu continuer à l'utiliser pour qualifier ces 22 000 départs.

Un mensonge donc et une gaffe nous a-t-on dit.

« *Ces départs, je les ferai par la porte ou par la fenêtre.* » Ce n'était donc qu'une malheureuse gaffe

J'ai trouvé sous la plume de Vladimir Jankelivitch cette merveilleuse définition du gaffeur :

Le gaffeur, d'un mot proféré dérange les pieux mensonges qui ménageaient une situation délicate ou scabreuse, arrondissant les angles mais créaient vaille que vaille un *modus vivendi*. Le gaffeur dit ce qu'il ne faut pas dire, quand il ne faut pas le dire, là ou il ne faut pas le dire. Il lâche indiscrètement une vérité qu'il devrait garder pour lui.

La gaffe est l'administration massive intempestive et inopportune de ces vérités qu'une posologie civilisée dose en général goutte par goutte.

Ce mensonge des 22 000 départs naturels et cette gaffe qui dit le vrai ont détruit la confiance de tous. Je l'ai déjà dit mais cette vérité doit être répétée car on ne comprend rien à la détérioration de la vie dans l'entreprise si on ne saisit pas comment ces mots ont retentis dans la tête de chaque salarié. 22 000 départ plus 10 000 changements de métiers sans savoir qui est concerné, quelle secteur d'acidité, quel métier ? C'est 32 000 personnes qui sont dans le viseur. C'est moi, cela peut être toi, c'est tout notre service. Tout change. La peur je ne dis pas la terreur à ce moment là je dis la peur s'empare de tout un chacun dans l'entreprise.

Le délégué CGT au cours du Comité d'entreprise du 29 Novembre qui a suivi cette funeste de la réunion de l'association des cadres de l'entreprise a eu ce mot qui résume avec son poids de vérité la situation à laquelle sont confrontés les salariés. Il dit à Barberot qui est le seul à avoir eu le courage de se présenter à ce comité d'entreprise extraordinaire pour répondre des propos de la Direction : au fond ce que vous nous demandez c'est « *si vous voulez sauver l'entreprise, partez* »... c'est ça le message : la porte est grande ouverte. Pour éviter la faillite, le plan social, le malheur... partez.

C'est dévastateur et cela a fait que d'emblée, l'atmosphère a changé. La confiance n'était plus là et chacun au poste qu'il occupait s'est mis à craindre pour son avenir. Ce sont les rapports avec le chef de service qui sont bouleversés, les rapports avec les collègues.

Et les prévenus ne veulent pas comprendre que ces fameux espaces de développement qu'ils ont mis en place pour accompagner les personnels dans leurs projets professionnels et qu'ils continuent de défendre, dans ce climat de crainte pour son emploi ont inévitablement été vécu comme ce qu'on appelait communément dans l'entreprise des Espaces de Dégagement. Monsieur Lefrançois a préféré chercher du travail tout seul, envoyer des CV partout plutôt que d'aller à l'Espace de développement car il savait, il avait vu ses collègues dès la porte franchie appartenir ensuite à la catégorie du personnel à redéployer... et là vous ne contrôliez plus rien. Votre destin vous échappait. Vous n'imaginez pas les postes qui étaient proposés.

J'ai tout entendu...parfois au point d'en douter. Les fameux mails envoyés en rafale aux salariés (qui ne constituait pas une contrainte, j'en conviens, n'empêche comment chacun de nous à son travail réagirait chaque lundi matin en recevant des mails pour des emplois divers.....on préfèrerait que vous partiez, encore une fois la porte est grande ouverte.

Comment ne pas comprendre que pour qui aime son travail, s'y donne avec passion parfois ou contentement à tout le moins, le fait avec conscience, a le sentiment de se défoncer de donner le meilleur de lui-même, c'est une terrible humiliation de sentir qu'on préfèrerait que vous alliez voir ailleurs). Ces mails c'est l'absence définitive de reconnaissance et qui peut travailler sans reconnaissance ? Ces fameux mails ce n'étaient pas seulement des postes plus ou moins prestigieux de la Fonction publique c'était aussi, la reprise d'un bar tabac, une agence immobilière proposée à Monsieur Le Bras, un poste de gardien d'une école, ouvrir une pizzeria pourquoi pas ? Ne parlons pas du maître nageur proposé à celui qui a répondu à la question anodine du conseiller développement qu'il aimait bien nager... mais oui c'est allé jusque là.

Nous connaissons désormais votre réponse, comme un leitmotiv à ces exemples. Ce n'est pas ce que nous avons voulu. C'est même le contraire à l'esprit du plan Next fondé exclusivement sur le volontariat.

Alors oui il y a eu des expériences de reconversion réussie. Si j'étais méchante... je citerais le cas de Monsieur Moulin parti diriger l'IDAT si j'ai bien compris moyennant une aide de 63 000 euros. Et oui cela s'appelle un PPA réussi. Mais je ne suis pas si méchante, des réussites il y en a eu. J'en ai rencontré, des jeunes qui ont monté une start-up de communication qui travaille avec France Télécom. Un cadre supérieur qui s'est retrouvé pour son plus grand avantage proviseur de lycée. Mais pour ces réussites indiscutables combien d'échecs et surtout combien de gens qui incapables de quitter une entreprise à laquelle ils se sentaient attachés par des liens forts, qui y travaillaient depuis vingt, trente ans, qui avaient passé des concours, construit un parcours professionnel intéressant, acquis des savoirs non transférables se sont sentis blessés, apeurés et parfois terrorisés à l'idée d'être laissé sur le bord de la route.

Madame Delphine Ernotte a dit une chose importante dans le documentaire de Serge Moati : « Nous avons cru qu'en garantissant le maintien de l'emploi cela allait suffire ». Mais vous aurez remarqué que dans le documentaire pas un mot n'est dit sur ces fameux 22 000 départs car l'objectif a bien été réalisé. S'il ne s'était agi que de faire changer de métier des techniciens au savoir obsolète pour leur apprendre à faire autre chose, nous n'en serions pas là. S'il voulait rester à FT ce n'était pas pour se la couler douce... c'était au contraire parce qu'ils aimaient aussi le changement qu'impliquait ce secteur en mutation constante et qu'ils étaient fiers des défis technologiques

à réaliser. Si l'équation présentée par Monsieur Barberot avait été vraie « *faire le changement de métiers sans changer les hommes* ». Les choses auraient été difficiles évidemment. Mais elles n'auraient pas pris cette tournure anxieuse.

Combien de fois a-t-on entendu des mots « *on n'a pas su leur expliquer, s'ils avaient compris...* ». Monsieur Dervin si on lui avait expliqué que faire des réparations chez les particuliers cela allait devenir un métier technique intéressant, si on avait expliqué à Monsieur Trotel que New Convergence c'était un logiciel informatique qui allait l'aider... si on avait expliqué à Monsieur Deparis que la 3G ce n'était pas compliqué du tout... D'ailleurs c'est la même chose que la 2G.

Mais si les choses ont été si mal comprises n'est pas la responsabilité des dirigeants...

Et d'ailleurs étaient-ils si candides. D'emblée les dérives, les risques sont détectés. Elles sont dès novembre 2006 soulignées avec force par les syndicats qui alertent sur le risque de harcèlement moral que ces mesures peuvent engendrer. Ces mots sont utilisés expressément à plusieurs reprises.

C'est dire que le risque est identifié dès le départ.

Ensuite, il n'y faut lire les comptes rendus des tables rondes de l' « *Ecole du Management* » de 2007. Ecole créée pour aider les managers pour mettre en place la nouvelle politique de l'entreprise.

Les prévenus de protester à la lecture de ce compte rendu... mais tout est dit de ce qui va se passer dans la vraie vie, au delà de l'abstraction des chiffres. Cette école qui a pour vocation de former les managers au déploiement des plans ACT et NEXT a en fait pour objet de former lesdits managers à la réduction des effectifs.

D'ailleurs Madame Nathalie Boulanger nous l'a expliqué. Elle a tranquillement fait une règle de trois. 22 000 départ en trois ans, cela signifie 18 % des effectifs qui doivent sortir du groupe, soit 6 % Par an et ce chiffre est décliné dans tous les services. Et que les plus gradés commencent... s'interrogent sur leur avenir, fassent des entretiens d'évaluation. A tous les niveaux ce pourcentage de réduction d'effectifs doit être appliqué.

Les managers à l'Ecole de management posent des questions :

Question : Comment mettre en mouvement tous ceux qui se sentent très bien dans l'entreprise ?

Réponse : Pour aider les collaborateurs à se mettre en mouvement, les brusquer un peu pour provoquer une réflexion qui pourra être relayé par les Espaces Développement.

L'enjeu est de ne pas baisser la pression sur les mobilités fonctions publique.

D'une manière générale il faut introduire la culture du turn-over.

L'objectif est de détecter et de saisir les opportunités de départ quand elles se présentent.

Autre question d'un manager : les situations à traiter sont de plus en plus difficile... Quel risque y a-t-il d'être accusé de harcèlement, de susciter de la détresse ?

Réponse : Il faut argumenter positivement auprès des collaborateurs : dire, par exemple, il y a des occasions à saisir. Ces occasions ne se reproduiront peut-être pas. On ne pourra pas tenir ces engagements aussi généreux sur la durée. Il faut concilier fermeté et doigté. Il importe que le manager développe aussi une intelligence émotionnelle, renvoyer du positif établir du lien, par exemple « c'est aussi parce que je t'apprécie en tant que personne que je te préviens que j'anticipe ».

Question : La prise de conscience peut être longue. Or du temps on en manque.

Réponse : Une bonne partie de nos agents sont encore trop attentistes par rapport à l'entreprise. Une astuce sur chacun des entretiens individuels que vous conduisez si vous ne disposez par de raison particulière de catalyser les énergies autour d'un évènement favorisant la mise en mouvement parlez avec des « *si* ».

Si on fermait.

Si tu devais bouger...

Les réponses sont terribles et on comprend qu'aucun des prévenus ne puissent les assumer. Mais c'est le résultat de la politique qu'ils ont mis en place. Donner aux personnels l'envie bouger, leur faire comprendre que leur avenir n'est pas forcément à FT... ça s'appelle suggérer, inciter, provoquer, déstabiliser... Mais où est le volontariat quand la menace se précise ? Monsieur Barberot parlait à l'ACSED de sortir du volontariat un peu mou... ce n'est pas exactement ça dont il est question à l' « *Ecole du Management* ». Inciter à partir, mettre en inconfort... « *si on fermait... qu'est ce que tu ferais* ».

Le cynisme est insoutenable et personne de ceux pourtant qui ont inauguré, introduit ces séances de travail ne se reconnaissent dans ces propos et les considèrent comme des dérives inacceptables. Mais ce ne sont pas des dérives. Si l'on veut sortir du volontariat un peu mou si l'on veut que 5-6 000 personnes partent dans l'année, ce qui est énorme, les questions posées sont légitimes et les réponses conformes à la politique conçue au plus haut niveau.

Mais ce plan était-il aussi vertueux qu'on essaie de nous le démontrer ?

Quand on découvre dans l'ordinateur de Monsieur Moulin certains documents relatifs à l'intérim développement, on a des doutes. Et pour moi il y a là la quintessence du système mis en place. L'apparence de la vertu et le vice en embuscade.

Rappelons cette idée si ingénieuse qui nous a été brillamment exposée par son initiateur Jaques Moulin. Sur le papier, c'est parfait : pour les métiers en voie d'obsolescence pourquoi ne pas organiser un espèce d'intérim interne qui permettrait à des salariés de découvrir une nouvelle activité. Il serait accompagné et pourrait acquérir de nouvelles connaissances et ces missions pourraient être un révélateur de compétence.

On sait aujourd'hui comment ce dispositif qui a pourtant valu à Monsieur Moulin directeur régional de Lorraine une promotion importante puisqu'il a, courant 2008, accédé à un poste au niveau national, a été utilisé. Des missions le plus souvent, sans intérêt, des voies de garage qui se succèdent, destinées à décourager les personnels plutôt qu'à valoriser leurs connaissances. Les exemples sont nombreux, Monsieur Le Bras, Monsieur Nouhaud... et tant d'autres.

Mais dans l'ordinateur de monsieur Moulin la perquisition de la police permet de découvrir un document intéressant. Je cite :

Cette mesure permettra de développer la fluidité de l'emploi et la flexibilité, d'impulser une déstabilisation positive pour des populations sédentarisée et enfin ce merveilleux euphémisme : « *Pour certains salariés la mission temporaire sur une activité éloignée du domicile peut être le déclencheur d'un projet externe...* »

Le but est clair : déstabiliser un salarié (une mission éloignée géographiquement de son domicile) pour l'inciter à partir.

A ce stade, on peut légitimement penser que le cynisme est à l'œuvre et que le mot de volontariat n'a été qu'un leurre.

Compte-tenu des moyens qu'on met sur la table... des moyens financiers, des moyens pratiques, des volontaires on en trouvera... disait Monsieur Wenès. Mais peut-on parler dans ces conditions de volontariat. Qu'il connaît mal cette entreprise Monsieur Wenès.

Un volontariat sous la contrainte est-ce encore du volontariat ? « *Si tu n'accepte pas cette proposition je ne vois pas d'autre solution pour toi que la plateforme d'appel* » .

On en a beaucoup parlé de ces plateformes d'appel tellement redoutées par les personnels, on a en trop parlé au goût de monsieur Wenès mais on a vu quelle perte d'autonomie du salarié cela pouvait être, les contraintes que cela suppose, la perte du sens du travail que cela génère. Il ne comprend pas Monsieur Wenès, cet homme, dans le film de Moati qui se décrit avant : j'étais comme les cadres, j'étais en costume cravate. Il devait visiter la clientèle dans les entreprises et aujourd'hui j'ai honte... j'ai un casque sur les oreilles et je réponds au moyen des phrases que je dois lire. Chez moi je n'ose plus parler de mon travail, j'ai honte...

Monsieur Wenès a refusé lors d'une des dernières audiences que je fasse le rapprochement de ce type de travail contraint, minuté, avec le travail à la chaîne. Un chercheur américain parle pourtant s'agissant de ces nouvelles formes de travail d'une chaîne mise dans la tête du salarié.

Ce que l'on constate avec effarement dans ce dossier c'est que tout a été organisé pour ne rien voir. Un aveuglement volontaire. Concernant Monsieur Lombard, il ne s'occupe que de politique générale de l'entreprise, de la stratégie et il ne veut rien savoir de ce que cette politique produit sur les hommes. Il a sans doute des choses beaucoup plus importantes à gérer. Il quitte la réunion de l'ACSED avant la fin mais précise « *Monsieur Barberot va vous expliquer ce que nous avons envisagé* ».

Il est donc parfaitement au courant de cette soi-disant politique du volontariat. Il ne vient pas se justifier des paroles prononcées lors de cette réunion, il ne vient pas s'expliquer sur ces gaffes et des chiffres devant le Comité Central d'Entreprise exceptionnel exigé par les syndicats, compte tenu du trouble que ces propos ont suscité dans l'entreprise. Il est même injoignable, ni mail, ni téléphone. On ne dérange pas Monsieur Lombard pour les questions humaines...

Je vais me risquer à un raisonnement analogique extrêmement risquée scabreuse peut-être, pas une comparaison. On ne peut pas raisonner, mettre en œuvre sa capacité de compréhension si l'on refuse les analogies. Je tiens cette idée à mon sens très profonde de Lévinas. Le philosophe explique que lors d'une exécution si les yeux des condamnés sont cachés ce n'est pas pour éviter au condamné de voir la mort en face c'est pour permettre à ceux

qui tiennent le fusil de tirer. S'ils voyaient les visages des condamnés ils ne pourraient pas tirer. Oui le visage de l'autre vous engage.

Comme si finalement, si l'on avait vu, on n'aurait pas pu continuer cette politique.

Il fallait que la machine à déflation roule. On s'y était engagé auprès des milieux financiers.

L'histoire des ouvrières de Cahors est édifiante. Personne ne pense que Monsieur Lombard est un mauvais homme. Quand il est face aux visages de ses femmes, il voit immédiatement qu'on ne peut pas leur faire ça... pour économie trois roupies comme il dit. Malheureusement aucun mail n'atteignait Monsieur Lombard. Il a fallu un petit dysfonctionnement pour qu'un jour, il reçoive directement ce mail d'appel au secours de ces femmes en lutte pour maintenir le site de Cahors et face à cette réalité humaine, le problème devient simplement humain. Un homme face à des femmes et qui comprend que la mesure envisagée n'est pas tenable. Mais pourquoi dans cette entreprise n'a-t-on rien fait pour voir, écouter et surtout entendre pendant ces années noires. C'est précisément pour que tout fonctionne et que quoi qu'il en coûte cette politique de déflation jugée indispensable se fasse.

Ce ne sont pas les descentes de Monsieur Wenès dans les sites Potemkine qui peuvent nous convaincre qu'il a cherché à savoir, ni ses écoutes salariés. Toutes ses visites étaient organisées, ses écoutes n'avaient aucune valeur scientifique et ne pouvaient être porteuse d'aucune vérité, elles avaient été traficotées par ses services pour lui faire voir ce qu'il voulait voir. La plupart des agents que j'ai rencontrés n'en avait jamais entendu parler. Un autre m'a indiqué avoir été relancé 7 fois pour y répondre.

Mais la vérité vraie, la réalité était accessible. Les alertes n'ont pas manqué. Rien n'atteint la Direction. Vérité syndicale, mensonge idéologique.

L'observatoire du stress et des mobilités forcées on va vous arranger ça avec des cellules d'écoute bricolées par un psychologue de pacotille... une centaine de cas ont été réglés. Bravo ! Vous pensiez vraiment que les problèmes pouvaient se régler ainsi au cas par cas par la prise en charge de personnalité à protéger. Qui peut avoir envie au fond de son mal-être d'aller se confier à la direction. Les COTOREP, les handicapés, on les appelait comme ça, les pris en charge par les cellules d'écoute. De partout les critiques sont venues. Les décisions sont à prendre en amont, elles sont collectives. C'est toute une politique de prévention primaire qu'il faut mettre en place.

Les rapports de médecins du travail étaient édifiants. Certains sont même parus dans les journaux repris dans la revue de Presse de l'entreprise et ce, dès 2007 et Monsieur Wenès comme s'il en était fier de dire : je ne les lisais pas...

Pourtant dans le rapport assez édulcoré, on peut en convenir, du Docteur QUAN, coincée entre les médecins du travail et la Direction du fait de son statut hybride, on lit quand même :

« S'agissant des risques psychosociaux, nous relevons une évocation constante de ces risques dans presque tous les rapports. La mutation économique accélérée génère parfois des situations de travail pouvant être source de mal être ».

Et elle relève le nombre élevé de visite à la demande des salariés.

Si Monsieur Wenès ne lit pas dans la presse ce qui concerne les salariés de l'entreprise qu'il dirige, il pourrait tout simplement lire le rapport annuel de la médecine du travail, il fait 30 pages.

Madame Fraysse à la barre nous a fait part de sa sidération face à la détresse, la souffrance généralisée dans son secteur.

Avec une dizaine d'autres elle a expressément demandé à rencontrer Monsieur Barberot pour faire part de son immense inquiétude.

Monsieur Barberot les a reçu et a écouté. Et qu'à-t'il fait ?

Mais c'est sans doute ce qui lui fera dire en 2009 quand la crise éclate que tout ce qu'il a appris, d'une certaine manière il le savait mais n'a pas su l'entendre.

Que dire enfin sur l'absence de véritable fonction RH de proximité. C'est au téléphone qu'on doit régler les questions des salariés désormais. Pire encore bon nombre de RH occupent des fonctions au sein de fameux espaces de développement, c'est à dire qu'ils sont affectés à autre chose que leurs tâches légitimes. Dans combien de cas examinés a-t-on constaté les dégâts de la perte du DRH de proximité quand il eut fallu compte tenu de la politique mise en place les multiplier, les mettre au plus près des managers qui devaient gérer toute cette souffrance, cette résistance, avec des objectifs de déflation, désormais en plus des entretiens avec chacun des membres de leurs équipes qui sont multipliés par deux, des performances individuelles comparées... et puis quoi encore.

C'est un d'eux qui déclare *« j'avais l'impression de passer mon temps à m'occuper des réductions de personnel »*. Convaincre six pour cent c'est sûr

que ça prend du temps et de l'énergie, de l'énergie négative, compliquée de faire d'inciter, de convaincre, au bout du compte de faire pression.

Cette fonction on va même un temps la verticaliser pour s'assurer de sa subordination à l'objectif.

Les Pics ces *Performances Individuelles Comparés* sont quelque chose qu'il eut fallu bannir. Mettre les salariés en concurrence, les convoquer tous les mois pour soi-disant les stimuler, afficher les résultats... c'est humiliant pour tous le monde. Là encore vous dites nous ne l'aurions jamais toléré si nous avions su.

Madame Puget Ingénieur des télécom, manager, déclare s'agissant de ces entretiens de performance comparée : officiellement l'intérêt était de faire progresser le salarié ce que nous a d'ailleurs expliqué Monsieur Wenès à l'audience mais en fait dit-elle officieusement les moins bien classés étaient mis en déséquilibre. La mise en instabilité et la mise en déséquilibre était une notion fréquemment évoqué en Codir (comité de direction) ... ça signifiait qu'on allait par exemple demander à un salarié moins bien classé, de changer de poste ou de se trouver une solution ailleurs.

Monsieur Verbaill, responsable opérationnel, cadre lui aussi confirme" il fallait passer une bonne partie des entretiens PIC mensuels à parler d'un éventuel départ de la personne et en plus je devais donner des noms associés à deux postes en dehors de FT. Il fallait démontrer qu'on avait qu'on avait poussé les gens à partir. Cela faisait partie de nos objectifs. A un moment j'ai eu même l'impression ne ne plus fait que ça et non pas le travail pour lequel j'étais là".

Mais c'est aussi le résultat de la politique générale du plan NEXT que vous avez mis en œuvre. La loi du marché comme unique référence, exaltation par l'émulation, politique du chiffre, y compris des chiffres de départs. Vous ne pouvez pas si facilement dégagé votre responsabilité...

Nous n'avons pas évoqué le cas extrême de ce responsable de l'agence de distribution Grand Est qui se plaint auprès de ses managers de leurs résultats de boutique :

« Nous voilà rendus à la 3ème semaine de suivi appuyé du Flop Boutique sur les ratios et j'avoue en perdre à la fois mon latin et ma patience. Certes ça bouge par endroit mais à la vitesse de la tectonique des plaques... or personne ici ne vivra assez vieux pour voir l'objectif dépassé. En clair : vous n'avez plus le temps. Certains n'ont pas à priori saisi l'ampleur de la situation, l'urgence de cette priorité et l'impact sur leur crédibilité managériale... il vous reste jusqu'à la fin du mois pour disparaître de ce classement négatif... Après quoi je changerai d'angle d'approche pour gérer cette situation... A bon entendeur, je compte sur vous. Vous n'avez pas de nouveau joker à jouer cette semaine... »

Voilà ce que cela peut donner aussi l'introduction de la concurrence, des entretiens individuels comparés... la politique du chiffre c'est ça aussi...

Alors tout ça mis bout à bout, réduction drastiques des effectifs, mobilités forcés, politique du chiffre, concurrence affichés... c'est une politique d'entreprise profondément délétère qui a affecté les hommes et les femmes au travail d'une façon dramatique. Certes on n'est pas licencié mais on se sent déclassé, humilié, atteint dans son identité professionnelle, dans son être le plus intime. Le travail c'est une grande partie de l'existence, c'est ce qui vous assigne une place dans le monde. Vous donne le sentiment d'être utile. Les méthodes utilisées au nom d'un soi-disant volontariat ont touché d'une certaine façon au cœur de chacun, déplacé, déclassé, dévalorisé. Et ce mépris qu'ils sont du affronter c'est retourner en mépris de soi. Je ne suis plus bon à rien. Je ne vauds rien... « faites moi balayer la cour... » S'ils ne sont pas partis ce n'est pas seulement parce qu'ils perdaient leurs droits, c'est qu'ils ne se sentaient plus capables de rien. Monsieur Le Bras ingénieur de grand talent qui a beaucoup apporté à l'entreprise personne ne le contestera, en qualité de bras droit de Monsieur Maury créateur du minitel, le voilà mis dans le carré des secrétaires... ou aurait-il puiser la force de partir. Il sombre dans le mépris de lui-même. Et le mépris de soi c'est invivable.

Car derrière la loi du marché, des contraintes capitalistiques il y a des hommes, des hommes qui ont fait des choix qui ont affectés parfois durablement la vie d'autres hommes. Et dans ce cas il importe à tous que les responsabilités personnelles soient retenues car il n'est pas possible qu'en fin de compte personne ne soit susceptible de répondre de ce qui a été accompli. Il faut pouvoir localiser et identifier les responsabilités et si aucun contrôle n'est possible dans le monde de l'entreprise nous risquons de sombrer dans le règne de l'anonyme et provoquer une sorte de fureur absurde.