

## **LA PEUR**

**Dominique Manotti**

En visio-conférence

**Festival MOT - 16 mars 2023**

Gérone (Espagne)

Plan d'intervention.

La peur dans les entreprises : Une femme, atelier « couture » dans une entreprise d'automobiles : « On entrainait à l'atelier chaque matin la peur au ventre. »

Mais, aujourd'hui, mon sujet : la terreur comme outil de gestion du personnel dans une grande entreprise.

France Télécoms, début des années 2000.

France Télécom : Grande entreprise (120 000 salariés), monopole d'État, téléphonie et télécommunications, très qualifiée. Fort pourcentage de fonctionnaires.

2004 – 2005 : L'Europe choisit comme « modèle » les États Unis, la libre concurrence comme instrument de régulation des marchés. Il faut donc privatiser France Télécoms. Une nouvelle direction est nommée, en 2005, Didier Lombard est PDG.

Les nouveaux objectifs : entrer en Bourse, trouver des actionnaires, donc verser des dividendes attractifs, donc faire au plus vite des économies.

Lombard annonce en 2005 – 2006 un plan de réorganisation, le plan Next, : supprimer 22 000 emplois pour faire des économies. Sans plan social, ni indemnités : trop cher. Donc : départs volontaires. Lombard résume : « je les forcerai à partir, par la porte ou par la fenêtre. »

1° acte : Une « école de formation » de dix jours, comment obtenir 20 000 départs volontaires par la terreur. 4 000 Cadres y passent en quelques jours. Méthodes recommandées : Isoler les travailleurs, par changements constants des postes, déménagements des bureaux, changements constants du matériel, rotations des petits chefs.

2° acte : quand les solidarités de groupes ont explosé, que les individus sont isolés, on les déqualifie, on déprécie leur travail.

3° acte : on leur fait circuler des offres d'emplois dans d'autres entreprises. Et les primes des cadres sont calculées sur le nombre de départs volontaires qu'ils ont obtenu.

Et ça marche. Fin 2008, 24 500 départs volontaires.

Les syndicats pataugent. Ils sont dépassés, ne savent pas comment réagir face à cette stratégie sauvage.

La réaction vient du CHSCT (organe du Comité d'Entreprise spécialisé sur Hygiène, Sécurité, Conditions de travail), dès 2007. Constat : santé très dégradée, 15/100 de travailleurs en arrêts maladie longue durée pour crises de stress intense en 2008. Le CHSCT commence à les interroger, interroger les familles, accumule les témoignages, et crée en 2007 un Observatoire avec des professionnels de santé, des chercheurs, des inspecteurs du travail, pour comprendre comment agir.

Et 2008, c'est le début de la crise des suicides.

Une femme saute par la fenêtre de son bureau. En un an et demi, il y en aura 39, suicides et tentatives.

Réaction de Lombard : A France Télécoms, il y a une mode des suicides.

Aucune réaction au niveau du gouvernement et des structures de l'État (Inspection du travail...)

Puis, coup de tonnerre, le 14 juillet 2009, à Marseille Michel Deparis se suicide en laissant un mot : « Le management de la terreur m'a tué. »

Une réaction s'enclenche, nourrie par tout le travail de l'Observatoire, en novembre 2009 l'Inspection du Travail déclenche sa première inspection sur les méthodes du management. Et en décembre, Sud PTT dépose une plainte pour harcèlement et mise en danger de la vie d'autrui, avec constitution de partie civile. 19 travailleurs et de familles de suicidés sont également associés à la

plainte. Une enquête judiciaire est ouverte.

En 2017, le gouvernement adopte des « ordonnances Travail » qui suppriment les CHSCT.

Les patrons de FT condamnés en première instance et en appel.