



RENDRE FRILEUX LES DIRIGEANTS ?

Beaucoup de salariés souffrent à cause des organisations du travail.

Ce lundi 6 mai, devant le tribunal correctionnel de Paris, quatre (ex)-hauts dirigeants de France Télécom et quatre présumés « complices » de moindre rang, ont écouté la présidente du tribunal, lire les sévères réquisitions des juges d'instruction qui les accusent d'avoir mis en place ou exécuté « une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et à créer un climat professionnel anxiogène ».

Ce ne sont pas des cas individuels mais précisément une « politique d'entreprise » qui est jugée lors de ce procès hors norme. Si l'ordonnance de renvoi devant le tribunal analyse en détail 39 cas de salariés harcelés, dont 19 suicides, ce n'est pas pour déterminer la part de responsabilité de MM. Lombard et alii dans le sort fait à chacun : c'est pour caractériser juridiquement la politique qu'ils ont menée entre 2006 et 2010. De ce point de vue la conclusion des juges d'instruction est sans ambiguïté : **il s'agit de harcèlement moral comme « politique d'entreprise ».**

C'est important qu'il ait ce procès et que ce soient les dirigeants et dirigeantes de ces sociétés, fleuron du CAC40 qui soient devant le Tribunal Correctionnel. **Rien que ça c'est déjà une importante victoire.**

Ce qui serait aussi une importante victoire c'est qu'au bout il y ait une condamnation, même infime, ce sera symboliquement extrêmement important pour toutes celles et tous ceux qui souffrent de ces organisations pathogènes dans beaucoup de secteurs, **c'est pour cette raison que Solidaires s'est battu pendant 10 ans et s'est porté Partie Civile dans ce procès.**

Au-delà de la reconnaissance de la souffrance des victimes et du cynisme des accusés, l'enjeu essentiel de ce procès pour l'avenir est clair : faire planer, ou non, une épée de Damoclès sur les dirigeants qui mènent des restructurations à marche forcée.

Selon l'ordonnance de renvoi, **« les dirigeants de France Télécom ont fait le choix de transformer vite, vite, une entreprise de 108.000 salariés dans le déni de son histoire et de sa culture de service public au détriment des conditions de travail des salariés et de leurs droits sociaux ».** D'où la « peur » du « haut management » que décrivent Les Echos : « ce que décidera le tribunal dans cette affaire risque d'avoir de sérieuses conséquences pour les entreprises (...) comme un avertissement à l'heure où Air France et la SNCF engagent de lourdes réorganisations ». **Nous pourrions ajouter la Matmut à la liste des Echos.**

Et en effet, rien ne serait plus faux que de considérer France Télécom comme une exception honteuse au sein d'un CAC 40 adepte d'un management humaniste. **Les restructurations permanentes sont une technique généralisée d'insécurisation, de mise sous tension des salariés et d'extraction de « cash-flow » dans la plupart des entreprises d'une certaine taille.**

Ce ne sont pas les extrémistes de Sud qui dénonçaient en 2010 « la fréquence accrue des réorganisations, restructurations et changements de périmètre des entreprises, qui impactent tout ou partie de l'organisation et modifient parfois brutalement les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité », « l'intériorisation par le management de la financiarisation accrue de l'économie, qui fait de la performance financière la seule échelle de valeur dans les comportements managériaux », ou « le développement des organisations matricielles et du reporting permanent, ainsi que certains comportements managériaux » : c'est l'actuelle ministre du Travail.

Une récente enquête du Ministère du Travail confirme la fréquence et la toxicité de ces modes de management autoritaires. Ainsi sur une seule année, en moyenne deux salariés sur cinq, tous secteurs confondus, disent avoir vécu un changement organisationnel qui a « fortement modifié leur environnement de travail ». Mais très peu sont associés aux décisions : parmi ceux qui ont vécu un tel changement, moins d'un sur cinq estime avoir été consulté et avoir pu influencer sa mise en œuvre. Bien plus souvent (pour 37 % d'entre eux), ils estiment ne pas avoir été correctement informés et encore moins consultés sur les changements. Dans ce cas, leur santé mentale s'en ressent fortement, puisque 21 % présente un symptôme dépressif, deux fois plus que la moyenne des salariés.

Ces changements à marche forcée sont donc très certainement pathogènes. Pour autant, constituent-ils tous des « agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel » des salariés, comme le dit la définition du harcèlement moral par le code du travail ? Peut-être pas. Mais il fait peu de doutes que des enquêtes judiciaires menées dans d'autres entreprises que France Télécom montreraient des processus similaires, même si tous les PDG n'ont pas la franchise de Didier Lombard qui déclarait en 2006 : « je ferai les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte ». **Ses pairs, en tout cas, ne semblaient pas juger pas sa stratégie particulièrement atypique ou honteuse**, bien au contraire, puisqu'au moment des faits qui lui sont reprochés, il recevait de mains prestigieuses le « Prix de l'Innovation dans le Management de l'Innovation » et le « Grand prix : manager BFM 2008 ».

Bien sûr, le climat a changé depuis 2008 : la crise politique déclenchée par « l'épidémie des suicides » à France Télécom a sensibilisé les managers à la question des risques psychosociaux. **Mais les politiques de prévention mises en œuvre ces dernières années en restent pour l'essentiel à la détection et au soutien des salariés « fragiles » plutôt qu'à la réforme en profondeur d'un management toxique et autoritaire.** Et la discrétion de la plupart des dirigeants, bien plus prudents dans leur expression publique que M. Lombard, ne saurait faire oublier que **le harcèlement moral managérial n'a pas besoin, pour être caractérisé, d'être intentionnel : il suffit que les pratiques de management aient « pour effet » la dégradation des conditions de travail.**

Un avocat de la défense « confiait, à l'extérieur de la salle, craindre 'une décision inédite' qui rendrait frileux à l'avenir tous les PDG confrontés à des plans de restructuration ».

L'enjeu de ce procès est bien là : le tribunal osera-t-il envoyer aux dirigeants des grands groupes un message clair sur le danger personnel qu'ils courraient à risquer la santé et la vie de leurs salariés pour des impératifs de rentabilité financière ?

Défendez-vous, SUDistez-vous !

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

<http://solidairesmatmut.wifeo.com/>

solidairesmatmut@gmail.com,

Téléphone 06 66 75 97 84 - Fax : 01 86 95 72 95



**Pour ne pas
perdre ta vie
à la gagner
syndique toi**
Solidaires Union
syndicale