

SYSTÈME DE DÉFENSE LOMBARD – BARBEROT – WÈNES

NI COUPABLES, NI RESPONSABLES !

■ Pour la CFDT, la conduite du changement où seule compterait la recherche de la performance économique au mépris de la dimension sociale et humaine est inacceptable. Les dirigeants d'une entreprise doivent l'intégrer et le faire savoir à leurs actionnaires.

■ La jurisprudence de la Cour de Cassation est claire : « peuvent caractériser un harcèlement moral, les méthodes de gestion qui se manifestent par des agissements répétés, ayant pour objet ou effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail, susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel ».

■ La violence managériale doit être condamnée.

■ Les systèmes de management déviants doivent être condamnés.

Mai 2019 : le procès démarre. Quatre semaines après, un éditorialiste résume, à sa façon, un sentiment partagé par la plupart des observateurs et des salariés concernés :

« Le plus grand mérite du procès France Télécom, c'est de nous faire passer des abstractions aux réalités sensibles, avec au surplus un effet de récapitulation qui laisse abasourdi ».

■ Alors que nombre de suicides de nos collègues étaient en 2011 reconnus par la direction de l'entreprise, par l'Inspection des affaires sociales ou par la Caisse nationale d'assurance maladie comme « accidents de service » ou « accidents de travail », M. Lombard affirmait en juillet 2012 : « je suis conscient que les bouleversements qu'a connus l'entreprise ont pu provoquer des secousses ou des troubles. Mais je conteste avec force que ces plans indispensables à la survie de l'entreprise aient pu être la cause des drames humains cités à l'appui des plaintes ».

■ En mai 2019, le deuxième jour du procès, M. Lombard affirmait encore : « Je ne pense pas qu'il y avait une crise sociale. Je pense qu'il y avait une difficulté ». Et si l'ex-PDG a exprimé son « chagrin » et sa « tristesse à l'égard de ceux qui n'ont pas supporté la transformation imposée à l'entreprise », lorsque la Présidente du Tribunal lui a demandé : « Est-ce que vous contestez toujours les faits qui vous sont reprochés ? », M. Lombard a répondu : « Evidemment que je les conteste ».

DES ÊTRES-HUMAINS TRAITÉS COMME DES CHOSES

Les prévenus semblent ne pas vouloir comprendre ce qui leur est reproché. Pour eux, la « nécessité économique » imposait d'agir. Les conséquences de cette nécessité sur les femmes et les hommes de l'entreprise importaient peu. Les salariés étaient considérés comme des choses, comme des moyens interchangeables ou dont on pouvait se débarrasser sans état d'âme puisque c'était une « nécessité ».

Des salariés, des responsables, des médecins du travail, des juristes maison, des CHSCT et les organisations syndicales ont multiplié les alertes. Mais cela n'a rien changé. Les salariés, qui étaient semble-t-il considérés comme « riens », ont été traités comme « riens » et leur démolition physique ou psychique n'a compté pour rien.

Au bout du compte, au regard des faits et des témoignages des victimes ou des proches des victimes, les propos des prévenus, leur système de défense et leurs autojustifications sont d'une stupéfiante obscénité.

« Le management est réussi quand les salariés sont heureux au travail, c'est-à-dire se réjouissent de faire ce métier-là, dans cette entreprise-là, avec ces gens-là... Ce n'est pas la cerise sur le gâteau, ce n'est pas un supplément d'âme, ce n'est pas de la philanthropie, c'est le cœur du métier de manager » (André COMTE-SPONVILLE).