
DECLARATION F3C CFDT AU COURS DU PROCES DE FRANCE TELECOM ET SES DIRIGEANTS CONCERNANT LA CRISE SOCIALE

Mardi 14 mai 2019

Madame la Présidente du Tribunal,

La CFDT estime que c'est au sein de l'entreprise, par le dialogue entre toutes les parties prenantes, au plus près des personnels, que peuvent le mieux s'organiser tous les aspects de la vie au travail des salariés. C'est notre conviction profonde quant à la nécessité d'un dialogue social constructif et ambitieux, loyal et permanent.

Forte de cette conviction, tout au long des années 2006 à 2009 la CFDT n'a eu de cesse d'intervenir au sein de toutes les instances représentatives du personnel internes à l'entreprise France Télécom, notamment dans les CHSCT, pour alerter sur la dégradation inquiétante des conditions de travail et le mal-être grandissant des salariés.

Nos alertes se sont multipliées avec le déploiement des plans NEXT et ACT. Nous soulignons que les réorganisations très fortes, beaucoup trop rapides et incessantes de l'entreprise mettaient tout le corps social en instabilité et que bien au-delà du seul ressenti négatif, causaient un impact très dangereux sur la santé des salariés.

Toutes nos demandes de négociations pour revoir les conditions de travail, l'organisation globale du travail, pour redonner à chacun perspectives, repères et sens du travail sont restées vaines.

La Direction de l'entreprise est restée sourde aux alertes qui pourtant lui remontaient de toutes parts.

Il aura fallu attendre l'été 2009, après tant d'actes désespérés et le suicide de beaucoup trop de nos collègues pour que la Direction de l'entreprise sorte enfin lentement de son déni et commence à entendre la souffrance de ses personnels.

Pour autant, et faisant fi de tout dialogue social, la Direction n'a jamais accepté de questionner sa politique managériale qu'elle a décidé unilatéralement et imposé à toute la ligne hiérarchique pour conduire, à marches forcées et coûte que coûte la diminution drastique des effectifs qu'elle estimait nécessaire à la transformation de l'entreprise.

Parmi les premières mesures prises par la Direction à l'été 2009 : celle de mieux former les managers à la détection de leurs collaborateurs dits « les plus fragiles » et à la présentation plus positive des réorganisations incessantes.

Dès lors se dessinait le risque que se reporte sur les seuls managers de proximité la responsabilité des situations y compris les plus dramatiques.

- Pour dénoncer les déviations d'un modèle de management tel que celui mis en place à France Télécom à cette époque,
- Pour que les cadres managers de proximité, privés de leur autonomie et de leur pouvoir d'alerte, eux aussi en très grande souffrance, ne soient pas les boucs émissaires de cette politique préconisée par la Direction de France Télécom,

La CFDT a décidé de se porter partie civile en avril 2010.

De ce procès nous attendons que soit reconnue la responsabilité de l'entreprise France Télécom et de ses dirigeants dans la définition et la mise en place d'un système de management qui a hissé en stratégie délibérée la déstabilisation des 102 000 personnels de l'entreprise pour inciter 10 000 personnes à changer de métier du jour au lendemain ou, mieux encore, réussir à décider 22 000 personnes à quitter l'entreprise.

De ce procès nous attendons que soient reconnues illicites de telles méthodes de transformation des entreprises, y compris quand elles se conduisent dans un cadre concurrentiel exacerbé, en équilibre économique relativement précaire et projetant une réduction drastique des effectifs.

De ce procès nous attendons également qu'il serve à rappeler à toutes les entreprises – privées comme publiques – ainsi qu'à leurs dirigeants, combien leur responsabilité est pleine et entière dans la définition et la mise œuvre des politiques de transformation. La conduite du changement où seule compterait la recherche de performance économique au mépris de la dimension sociale et humaine peut avoir un coût humain inacceptable. Si les entreprises sont des corps vivants qui donc nécessitent des adaptations y compris parfois profondes, que leurs dirigeants n'oublient pas que dans tout processus de transformation la dimension humaine doit être un des paramètres les plus importants à prendre en compte. Qu'eux, dirigeants ne l'oublient pas, et qu'ils sachent aussi le dire à leurs actionnaires.

De ce procès enfin, nous attendons aussi qu'il permette, qu'il nous permette à nous tous, qui sommes ou avons été personnels de cette grande entreprise de tourner une des pages les plus sombres de son histoire.

Aux familles de nos collègues disparus, et même si c'est de bien peu de réconfort, soyez assurés que nous n'oublierons pas. Cette mémoire est collective. Cette mémoire est très vivace. C'est elle qui a déjà permis depuis dix ans des infléchissements positifs forts dans la politique managériale et la conduite du changement au sein de l'entreprise. Nous savons aussi qu'il ne faut pas relâcher la vigilance.

**Déclaration lue par Madame Isabel Lejeune To, Secrétaire Nationale du Pôle
Télécom de la Fédération 3C CFDT de 2009 à 2017.**