



DT Centre Est
COM

HARCELEMENT STRATEGIQUE à FRANCE TELECOM

Des cadres viennent de saisir le syndicat FO afin de pouvoir témoigner librement de leur vécu à FT. C'est bien évidemment avec émotion, compte tenu du contexte dramatique dans lequel nous évoluons actuellement, mais aussi avec une franche détermination, que nous leur donnons la parole.

Nous avons aussi voulu faire **comprendre pourquoi FO agit contre la direction et sa politique de management**. Pour cela, nous vous invitons également à lire avec attention les propos de deux psychanalystes reconnus : Mme Marie PEZE et Mr Christophe DEJOURS.

FO dédie ce numéro aux cadres qui sont aujourd'hui en mission et que l'on regroupe sur tels ou tels sites, créant ainsi de véritables « ghettos » de cadres sans affectation...

DES CADRES OSENT PARLER !

Je suis DRH à France Télécom

"Je suis directeur des ressources humaines d'une Unité. Je reste anonyme parce-que je dois nourrir ma famille et que si l'on apprend que je parle, on me brisera, comme l'on brise les cadres de cette entreprise depuis trois ans."

Le directeur des ressources humaines du Groupe annonçait jeudi dernier sur RTL :

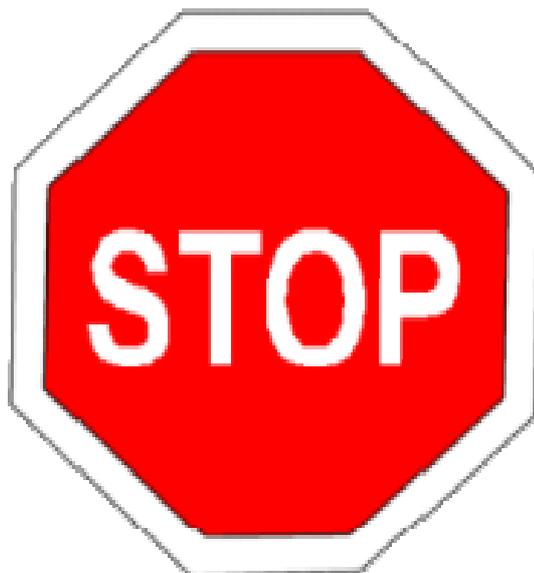
« Je déteste parler des chiffres, mais ce que je constate c'est que les chiffres sont en baisse. Mais chaque cas est un drame : 1, 2, c'est pas le sujet. Mais y a pas de série, y a simplement le fait qu'on est devenu plus sensibles, et le sujet, effectivement, est devenu public, c'est une alarme, ça veut dire que l'anxiété est plus forte, ça veut dire qu'il faut renforcer les mesures d'accompagnement. »

"J'affirme ici que les chiffres sont tout ce qui compte au contraire !

Il y a encore quelques mois, les responsables de départements et de groupes avaient pour objectif de pousser vers la sortie « x » personnes de leurs équipes. Des calculs étaient réalisés pour approximer le nombre de candidatures que chaque manager devait récolter pour atteindre ses objectifs."

"Le management que l'on me demande de mettre en pratique est-il « dégueulasse » ? Oui, certainement. C'est même illégal..."

Suis-je un « dégueulasse » parce que je travaille pour des « dégueulasses » ? Je ne sais pas... J'espère que non, mais je commence à douter."



"Depuis, la stratégie a légèrement changé ; on individualise les fermetures de services.

Comment ? C'est simple, on compartimente les projets pour qu'ils passent inaperçus en évitant soigneusement toute présentation au Comité d'établissement ; on met la pression sur les individus en leurs précisant à plusieurs reprises qu'il est temps qu'ils effectuent un Time To Move ! Et on attend qu'ils partent en vacances pour les remplacer et, à leurs retours, on les met devant le fait accompli et on leur octroie une mission en leur promettant notre aide..."

Je suis Responsable de Département Technique à France Télécom

"Nos hauts directeurs tentent de minimiser et de circonscrire un phénomène qui a pris une ampleur historique. **Le moral des troupes est au plus bas.** Dans chaque service, dans les couloirs, **les gens ne parlent que de la mobilité forcée qu'untel ou untel subit.** Les suicides commencent à écœurer les managers en poste."



"J'ai lu Le Parisien sur internet où le **directeur des ressources humaines du groupe annonce que le nombre de suicides « n'est pas en augmentation ».** Il précise même des chiffres qui étaient restés secrets jusqu'ici : 28 suicides en 2000, 29 suicides en 2002. Dans Le Monde sur internet, on peut lire : « **On n'observe pas de rupture,** ajoute le DRH concernant les suicides, il y en avait eu 29 pour la seule année 2002, 22 en 2003, 12 en 2008. »

Mais vous oubliez une chose, Monsieur le Directeur, c'est que maintenant les suicides ont lieu sur le lieu de travail.

Un homme vient de se poignarder sur son lieu de travail.

Une femme vient de se défenestrer sur son lieu de travail.

Moi, j'ai pleuré Monsieur le Directeur, et vous... ?

Mais je sais que vous n'êtes qu'en service commandé. Alors, je vous pose la question : « **que fait la direction générale ?** » Elle promet d'arrêter les mobilités jusqu'au 31 octobre prochain..."

"Je ne sais peut-être pas grand-chose. Mais il y a une chose que je vais vous apprendre Monsieur le Directeur. **Cette décision est ressentie comme une humiliation de plus sur le terrain.** Nous, managers, ne pouvons plus évoquer quoi que ce soit avec nos subordonnés. Pour eux, de plus en plus, **nous représentons le diable !** Et pourquoi ? Parce que **nous n'avons plus aucune marge de manœuvre** : nous avons ordre d'appliquer la DG 46 de manière restrictive ce qui, je vous prie de le croire, ne facilite en rien notre action !

Vous donnez l'impression de ne pas traiter le problème, Monsieur.

Par contre, et cela est beaucoup plus inquiétant, vous donnez l'impression d'être... le problème...

Respectueusement, Monsieur le Directeur."

Je suis Responsable de Département Vente à France Télécom

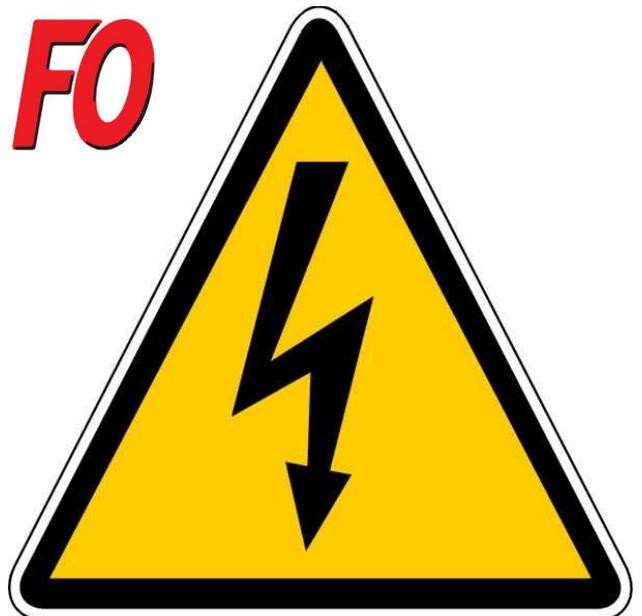
"J'ai beaucoup écouté la radio, lu les journaux. J'ai entendu les discours du Directeur des Relations Sociales Groupe et du Directeur des Ressources Humaines Groupe.

Mais, à aucun moment, **je n'ai entendu le Directeur France s'exprimer.**

C'est lui pourtant qui orchestre d'une main de fer ce qui se passe en France. C'est lui qui fait le tour de France pour vérifier si ses directives sont suivies à la lettre. Alors on ne peut pas s'empêcher de se poser la question : « **la situation d'aujourd'hui, n'est-ce pas lui, n'est-ce pas sa philosophie, son action, ses résultats... ?** »

Quant on est manager aujourd'hui à France Télécom, on se pose des questions, on cherche... On cherche quoi, me direz-vous ? Et bien on cherche pourquoi on se sent si mal. On cherche pourquoi on ferait bien un autre métier.

Nous sommes comme tout le monde, on a une famille à nourrir et un appartement à payer".



"J'ai beaucoup lu ces derniers temps et je crois avoir trouvé. Le type de management qu'on nous contraint de mettre en œuvre est tout simplement un « **management pervers** ». Lisez le livre d'Alberto Eigner (« Des perversions sexuelles aux perversions morales – la jouissance et la domination ») et réfléchissez-y.

On y lit concernant les pervers qu'ils « ne regrettent pas leurs actes ». Qu'ils « souhaitent s'imposer aux autres, soutenus par un discours dont la construction est tout un art. [...] Ils ont une influence néfaste sur l'estime de soi et le développement intellectuel, et sont à l'origine de peurs et d'autres troubles psychiques ». On croirait lire la description de notre directeur et de deux, au moins, des directeurs d'unités dans ma région.

Parlant du monde de l'entreprise, l'auteur écrit : « **Il est juste de parler de perversion quand on repère des abus autorisés par des différences hiérarchiques.** [...] La structure perverse utilise des défenses spécifiques, le déni, le clivage, la maîtrise ». "

"Repensez aux discours de nos directeurs et vous verrez que tout cela prend du sens. L'auteur ajoute : « **Dans tous les cas, la relation d'objet serait de type fétichiste : l'autre est vu et traité comme un instrument...** ». Ce que l'auteur dit des pervers me semble tout-à-fait applicable au type de management qui est le nôtre :

- **Le secret est notre marque de fabrique.**
- Nous créons des conditions instables pour **générer un maximum de départs hors de l'entreprise** : on réorganise sans aucune interruption, on ne met plus en place qu'une activité par site condamnant toute évolution professionnelle et on force les cadres au « Time to move », expression qu'on nous demande maintenant de ne plus utiliser, comme si changer de vocable permettait d'arranger les choses...
- Nous culpabilisons ceux qui n'entrent pas dans le jeu, puis s'ils ne plient pas, nous les mettons sur la touche.
- Et nous nions en bloc les faits les plus avérés lorsque cela fonctionne mal. "

"L'auteur développe aussi une idée qui est dans tous les esprits des managers aujourd'hui :

« **la rhétorique perverse est empreinte de cynisme : elle exalte ainsi des éléments négatifs, qui nient les valeurs établies et l'authenticité des qualités humaines** ». Elle est porteuse « d'une éthique inversée, justifiant les transgressions ». « Le pervers a ainsi le sentiment d'être capable d'amener l'autre à s'affranchir de ses « préjugés », de l'idée qu'il se fait du mal, afin de laisser libre cours à sa naturelle prédisposition à satisfaire une jouissance interdite ».

Transposez cela à la méthode de management qui est la nôtre. **Intéressez-vous seulement à la méthode retenue pour objectiver les vendeurs. Intéressez-vous au nombre et à la fréquence de variation des paramètres d'évaluation du travail de cette population.** Et vous verrez, tout est dit !

Le pire dans tout cela, c'est que c'est nous, les managers, qui passons pour les « méchants ».

C'est tout bonnement insupportable !

Faisons preuve d'un peu de bon sens que diable. Il est temps d'arrêter de faire ce que l'on fait de la



FO

manière dont on le fait. **Il faut « recollectiviser » les évolutions d'organisation. Il faut mettre fin à l'ère du secret** dans lequel nous perdons notre âme. **Il faut réellement vouloir aboutir à un accord GPEC à la hauteur de la dimension et de l'importance des problématiques que va traverser notre entreprise.**

Il faut remettre à l'ordre du jour la qualité de vie au travail parce que **la politique managériale menée depuis cinq années a tué la motivation de nos salariés.** Nous perdons les plus faibles. **Ce n'est pas seulement terriblement tragique, c'est aussi le signe flagrant d'un échec.**

Et **les mesures** que propose la Direction aux organisations syndicales (et donc aux salariés et managers que nous sommes de l'entreprise) **ne sont absolument pas à la mesure du problème** que les managers de terrain rencontrent aujourd'hui.

Ma dernière pensée va à ces suicidés dont on se protège en argumentant qu'ils ne sont pas une « série » et qu'ils sont « en baisse »... Est-ce que tout cela est bien ? Non, tout cela est mal... "

Je suis Responsable de Département Logistique à France Télécom

"Salarié FT depuis une trentaine d'années, j'ai toujours accompagné les transformations de notre entreprise. **Aujourd'hui, j'ai PEUR !** Peur de parler, bien sûr ; si on me retrouve ça va barder pour moi. Ainsi, un cadre témoignant de ce qui ne va pas, avec le seul souci de faire progresser les choses, est vite catalogué comme détracteur, un peu comme les pacifistes de la guerre de 14 ; à contrario, un cadre attestant que tout va bien, expliquant le mal à tenir ses objectifs parce-que c'est difficile, qu'il est débordé... est mieux perçu, c'est un Gagnant... ! Est-il capable de voir s'il triche ou pas ?"

FO



"Nos salariés ne sont plus les ouvriers ou employés d'il y a 20 ou 30 ans. Ce sont pour la plupart des gens mûrs, éduqués plus que la moyenne, ayant accès facilement aux moyens d'information modernes, et donc capables de recul, de rêve, d'idéal. Ces gens vivent la **démocratie** dans leur vie quotidienne, et au travail, une espèce de dictature rampante : scripts obligés, procédures rigoureuses, challenges obligatoires, ne parler que du positif... Bref, une espèce de **schizophrénie** permanente. Ces salariés veulent être compétents et efficaces, satisfaire leurs clients, mais aussi être fiers d'eux-mêmes, de leur métier, de leur entreprise. Aujourd'hui, ces salariés sont

dépossédés de leur avenir, de leurs compétences, de leur envie de bien faire. Les projets de transformation viennent de très haut, et ne sont pas adaptables localement, standardisation oblige. Les scripts contraignants sont formatés par des experts que personne ne connaît ; ces scripts trop techniques, abolissent la dimension humaine du dialogue avec un client, lui aussi souvent en attente de cette humanité dans la relation, de cette proximité, pour reprendre un slogan interne incompris.

Notre salarié se sent loin du slogan « client au cœur, salarié au centre ». Ces salariés souffrent aussi dans leur relation avec leurs collègues. Ce qu'on appelait autrefois

« **camaraderie** », et faisait, par exemple, que, lorsque un collègue allait mal, on allait tous l'aider, quitte même à faire son travail à sa place, si besoin. Cette camaraderie appelée solidarité a disparu au profit d'objectifs individuels, dénommés PIC ou PVV, qui poussent chacun au repli sur soi, à ne se battre que pour soi. Il faut, en effet, être le meilleur. Tous ces challenges, parfois débilissants, ne récompensent que des individus, jamais une équipe, renforcent cela.

Et pourtant, le vrai concurrent n'est évidemment pas mon collègue, le vrai concurrent il est chez les autres opérateurs !"

"**J'ai peur pour mon entreprise**, car une entreprise qui n'est composée que de « gagnants », de gens parfaits, n'existe pas dans notre monde humain.

Cette recherche de la perfection absolue est d'ailleurs mortifère, les pys vous le diront. Il serait plus utile de savoir rattraper nos erreurs. Une entreprise qui laisse ses équipiers sur la touche, en rade, se suicide elle-même à moyen terme.

Les suicides actuels de salariés en souffrance présagent-ils donc de la mort de notre entreprise ? Si nos dirigeants ne comprennent pas mieux ce qui se passe, en ouvrant leur cœur par exemple, ou pour ne pas parler affectif, en s'ouvrant un peu à la psychologie humaine, c'est certain, on court à la catastrophe.

L'épidémie actuelle de suicides traduit une souffrance assez générale qui peut très vite dériver en psychose collective ; je crains que ce phénomène ne soit déjà bien engagé, et ce n'est pas la réaction très modérée et très inadaptée de nos dirigeants qui va l'enrayer. C'est dur de tenir aujourd'hui. "



FO

DES PSYCHANALYSTES EXPLIQUENT

Source : dépêche AFP – France Télécom : « Il y aura d'autres suicides » - Marie Pezé, psychanalyste.

Auteur d'un livre intitulé *"Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés"* (Edition Pearson, 2008), Marie Pezé tient une consultation "Souffrance et Travail", depuis 12 ans à l'hôpital Max-Fourestier de Nanterre. Elle est également experte auprès des tribunaux en psychopathologie du travail.

FO

Entretien

"Comment expliquer cette série de 23 suicides en 18 mois ?"

Réponse : « Il y a une série chronologique (de suicides) qui montre que dans l'entreprise en ce moment, ça déborde, parce que les salariés n'en peuvent plus.

Actuellement, l'essentiel pour France Télécom, c'est qu'il y ait le plus de gens qui partent. On est dans le summum du harcèlement institutionnel et stratégique, c'est-à-dire proposer aux gens des postes dont on sait qu'ils ne les prendront pas. Au lieu de partir, les salariés se suicident parce qu'on les a probablement beaucoup trimbalés sur des postes en leur fixant des objectifs, en leur demandant d'être les meilleurs. La violence du geste est proportionnelle à la violence subie. Dans toutes les grandes boîtes, il y a ces manières de faire. Simplement, il y a quand même des endroits où on essaie d'accompagner les gens dans leur changement de postes, de leur donner du temps. "

"Quelles solutions seraient à envisager, selon vous ?"

Réponse : "Un bilan de la santé physique et mentale chez France Télécom serait nécessaire. Les indicateurs objectifs de souffrance au travail existent (nombre de visites chez les médecins du travail, d'arrêts maladie...) et je suis sûre que la direction a ces chiffres. Il faut embaucher des psychologues du travail, intensifier les visites médicales. On ne peut certes pas changer une organisation du travail si facilement mais on doit pouvoir sur certaines zones lâcher du lest."

"Que pensez-vous des réponses de la direction, comme suspendre provisoirement les mobilités ou demander aux managers d'être vigilants ?"

Réponse : "C'est une réponse de circonstance. Suspendre toutes les mobilités provisoirement, ce n'est pas reprendre complètement l'organisation du travail. C'est insuffisant. **Mais la plus délétère des solutions proposées, c'est de former les managers à la détection des signes de fragilité des salariés.** Ce sont les cadres qui donnent les ordres, prescrivent l'intensification du travail, les changements de postes. **C'est donc à ceux qui infligent ce qui est insupportable qu'on va demander de détecter les signaux.** Si un salarié se suicide, on va leur dire que c'est de leur faute. On aura des suicides de cadres, et même des meurtres, les couteaux sont sortis. Quant aux salariés, ils vont chercher à cacher leur état à leur manager. Il y aura d'autres suicides."

Entretien

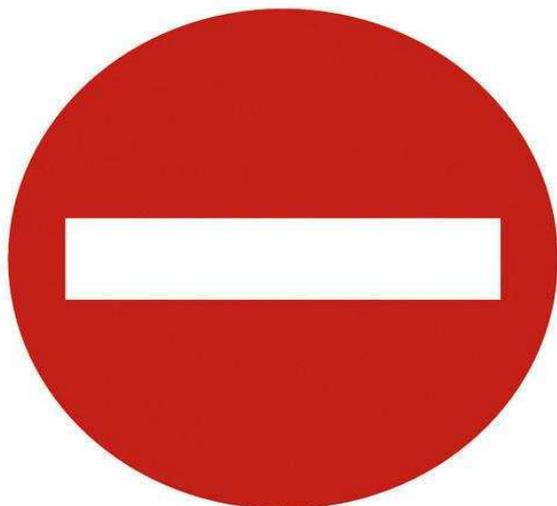
"Pourquoi parle-t-on plus aujourd'hui du suicide au travail ?"

Réponse : "parce-que les suicides sur les lieux de travail n'existaient pas avant. Ils sont apparus il y a une douzaine d'années, sans avoir été relayés. Le tournant s'est opéré en 2007, avec les cas de suicides chez Renault et Peugeot.

Les premiers suicides dont j'ai entendu parler constituaient pour moi une forme de décompensation psycho-pathologique parmi d'autres. C'est la répétition des choses qui est devenue hallucinante. Non seulement, il y avait un suicide sur les lieux de travail mais généralement il ne se passait rien après. Ces suicides au travail marquent incontestablement une sorte de bascule qui frappe le monde du travail."

Auteur de "Suicide et travail : que faire ?" (PUF), Christophe Dejours, psychanalyste, appelle à repenser le travail pour sortir des logiques gestionnaires qui détruisent le tissu socioprofessionnel tout en faisant croire qu'elles traitent les problèmes des salariés.

FO



"Pour un suicide lié au travail combien de tentatives de suicides et de personnes internées en raison du travail ?"

Réponse : "on ne peut pas le chiffrer car on n'a pas fait d'enquêtes épidémiologiques. Le ministère du travail fait la sourde oreille à mes demandes. Grâce à la commission mise en place par le gouvernement et dirigée par David Le Breton et dont je suis membre, nous avons réussi à obtenir que dans les statistiques sur les conditions de travail, il y ait désormais un item lié au suicide-travail. D'après une étude réalisée en 2005 en Basse-Normandie, on arrive à un taux de suicide, quand on l'extrapole à l'ensemble de la France, de **300-400 suicides par an**. Mais le chiffre ne change rien..."

"Dans votre ouvrage, vous invalidez la défaillance individuelle comme seule raison du suicide..."

Réponse : Il y a des cas de suicides que l'on ne peut imputer à des difficultés dans l'espace privé : troubles névrotiques, psychotiques, dépressifs, des symptômes précurseurs, ni à un terrain de vulnérabilité particulière. C'est même là aussi une bascule pour la psychopathologie générale.

Ce qui est surprenant c'est que nous avons des personnes qui vont très bien et qui se suicident. On ne peut les expliquer avec les références habituelles de la psychiatrie. Il y a une bascule dans l'ordre social, dans le fonctionnement de la société, c'est aussi le signe d'une rupture dans la culture et la civilisation : **les gens se tuent pour le travail**. Cela oblige à repenser les catégories habituelles de notre discipline et à revoir ce que les sociologues du suicide disent, en particulier Emile Durkheim dans son livre Le Suicide qui contestait les positions des psychopathologues. Du coup, on est obligé de revenir à ce qui se dit sur la solitude



FO



"Vous écrivez qu'il y a trente ans, il n'y avait pas de suicides au travail pour deux raisons : la résistance à l'effort et des solidarités plus fortes..."

Réponse : "oui, il y avait les autres, un collectif de travail, des stratégies de défense. On ne laissait pas un type s'enfoncer. J'ai vu des ouvriers alcooliques qui ne pouvaient pas monter sur les toits pour travailler. Les copains lui demandaient de rester en bas. Ils faisaient le boulot à sa place. Vous vous rendez compte de ce que cela veut dire en termes de prévention de l'accident, de prévention du suicide, de prévention des troubles psychopathologiques ? C'est impensable aujourd'hui ! On apprend aujourd'hui le pire alors qu'on apprenait le meilleur hier : la solidarité. C'est parce qu'on a adopté de nouvelles méthodes au travail que l'on a aujourd'hui un désert au sens arendtien du terme : **la solitude totale**."

"C'est donc le décalage entre la réalité du travail et la vision gestionnaire qui augmente le stress des salariés ?

Réponse : "les gestionnaires qui ne regardent que le résultat ne veulent pas savoir comment vous les obtenez : c'est un contrat d'objectif, disent-ils.

C'est comme ça que **les salariés deviennent fous**, parce qu'ils n'y arrivent pas. Les objectifs qu'on leur assigne sont incompatibles avec le temps dont ils disposent."

"Cette logique gestionnaire se rapproche-t-elle de la logique totalitaire selon la conception d'Hannah Arendt, que vous citez dans votre bibliographie ?"

Réponse : "c'est assez difficile d'être affirmatif ?

Mais la question est posée, car les gens sont amenés à faire des tâches qu'ils réprouvent et il y a une machinerie très puissante qui est mise en œuvre et qui a avec le totalitarisme ce point commun qu'on **traite l'humain comme quelque chose d'inutile, d'interchangeable**.

On lance des slogans pour faire croire qu'on fait des ressources humaines mais dans la réalité, c'est la gestion kleenex : **on prend les gens, on les casse, on les vire. L'être humain au fond est une variable d'ajustement**, ce qui compte, c'est l'argent, la gestion, les actionnaires, le conseil d'administration.

Ce qui pose forcément la question de la responsabilité...

A l'évidence, **ce sont les dirigeants d'entreprise, des politiques d'entreprise, le Medef, la refondation sociale mais aussi l'État, qui sont responsables**. Il joue toujours un rôle de régulateur et là il s'est aligné sur le Medef.

La responsabilité est aussi partagée par nous tous dans notre rapport au système qui ne marche pas sans notre collaboration, notre intelligence, notre zèle. Toute organisation du travail est aussi une organisation politique et une certaine conception de la domination.

"C'est ce que vous appelez le passage du critère "travail" au critère "gestion du travail"..."

Réponse : "**à partir des années 1980, les gestionnaires se sont imposés** dans le paysage, en introduisant l'idée que l'on pouvait faire de l'argent non pas avec le travail mais en faisant des économies sur les stocks, les ratés, les retouches, les effectifs. Tout ce qui est à la marge peut être l'objet d'économies. Partout, on vous apprend que **la source de la richesse c'est la gestion des stocks et des ressources humaines**, ce n'est plus le travail. Nous le payons maintenant ! Cette approche gestionnaire croit mesurer le travail, mais c'est conceptuellement et théoriquement faux ! Il n'y a pas de proportionnalité entre le résultat du travail et le travail. C'est très grave, car cela signifie que la comptabilité est fausse. D'où la contestation..."





Qu'entendez-vous par "repenser le travail" comme solution à la dégradation de la santé mentale au travail ?

Il faut rompre avec les modèles d'évaluation dont je vous ai parlé et repenser le travail à partir du travail collectif : c'est la question de la coopération et des instruments d'analyse du travail collectif. Puis, il ne faut plus mesurer le travail mais entrer dans la matérialité du travail. Enfin, c'est possible, puisque je l'ai fait dans un certain nombre d'entreprises. Quand on fait ce changement de cap, **ce n'est pas qu'une catégorie particulière qui souffre, c'est tout le monde.** Car c'est un réel changement de posture. Mais une fois que le mouvement est lancé, les gens vont beaucoup mieux.

Votre modèle casse la logique du Medef ?

Effectivement, mais il y a aussi des patrons qui viennent me voir pour me demander de changer les instruments d'évaluation. N'oublions pas que l'évaluation du coût de **la santé mentale au travail représente 3 à 6 % du PIB** aujourd'hui dans tous nos pays. Donc les gens ont tout à gagner à faire ce travail de réévaluation.

Votre méthode a-t-elle rencontré des échecs ?

Oui, des démarches s'arrêtent en cours de route. **L'idéologie de France Télécom, c'est de casser les gens, les faire plier.** Les gens ne comprennent plus. **D'un côté, on demande aux cadres de virer des gens, de l'autre, on leur dit, vous êtes responsables de dépister les gens qui ne vont pas bien.** La responsabilité incombe à ces managers tiraillés entre recevoir l'ordre de casser les gens et d'en assumer la responsabilité. Ils tombent malades. Mais il y a aussi le suicide, l'infarctus, l'hémorragie cérébrale. Pour en sortir, il faut un accord négocié sur la démarche et sur la cohérence par rapport à la politique de l'entreprise.

Sinon vous prenez le risque d'être associé à un alibi ?

Oui. Mais nous ne voulons pas passer pour un alibi, car à ce moment-là, nous échouons. **Les alibis, ce sont les autres, ceux qui font de la gestion individuelle du stress, qui vendent de la relaxation.** Les coachs, eux sont la vitrine et l'effet slogan. Ils font croire qu'ils font quelque chose. Et quand cela ne marche pas, ils disent aux salariés : **"Vous ne savez pas gérer votre stress"**.

Une personne peut en cas de détresse se suicider mais aussi retourner son arme contre ses collègues, sa hiérarchie ou saboter gravement l'entreprise ? Est-ce déjà arrivé ?

Des tentatives de meurtres ont déjà été enregistrées. J'ai vu un gars armé tenir en joue tout l'état-major de l'entreprise pendant une matinée. J'ai vu aussi des sabotages extrêmement graves, notamment dans des centrales nucléaires.

Ces cas sont-ils récents ?



On a arrêté des sabotages au dernier moment. Mais je ne peux pas vous en dire plus, je suis sous le sceau du secret. Souvenez-vous de ce cas connu à la centrale nucléaire de Paluel (Seine-Maritime), où une personne a cassé la 1re tranche, puis la 2e tranche, puis la 3e tranche en une heure et demie. Il a failli détruire tout le centre de production nucléaire, alors qu'il y a des maîtres-chiens, des contrôles. Comment a-t-il fait ? Si ce n'est au moins avec la passivité des copains. Dans une autre centrale, le gars voulait découpler la centrale du réseau. **S'il y était parvenu, la centrale aurait sauté !**

→NON, Mr Lombard les suicides à France Télécom ne sont pas un effet de mode !

→NON, Mr Lombard nous ne pouvons pas être fiers du travail accompli alors que l'entreprise laisse derrière elle des morts qui lui sont directement imputables !

→OUI, Mr Lombard votre politique, nous est insupportable, car elle est inhumaine puisqu'elle met en danger de mort les salariés !

→OUI, Mr Lombard votre politique est perverse, puisqu'elle exige des cadres de se convertir en « coupeurs de tête » tout en leur demandant de se métamorphoser en médecins !

→OUI, Mr Lombard votre politique est absurde car elle conduit cadres et salariés à se détourner de l'entreprise !



**Vous venez de faire trois promesses aux salariés de FT.
Il en manque une quatrième: la fin des mobilités forcées !**



Changez de politique, Mr Lombard, ou retirez-vous !

FOcom 39, Avenue Jeanne d'Arc 63 000 CLERMONT FERRAND ☎ 06 87 22 27 16 ✉ fotelecomauvergne@wanadoo.fr

FOcom 3 Bis, Avenue Amédée Mercier 01 000 BOURG EN BRESSE ☎ 04 74 22 21 13 ☎ 04 74 22 41 27 ✉ focom69@wanadoo.fr

FOcom Bourse du Travail 32, Avenue de l'Europe 38 030 GRENOBLE Cedex 02 ☎ 04 76 09 75 01 ☎ 04 76 09 50 04 ✉ focom.alpes@wanadoo.fr