

ALERTER NE SUFFIT PAS

**L'AUDIENCE DU JEUDI 6 JUIN 2019, VUE PAR LOUIS-MARIE BARNIER,
SOCIOLOGUE DU TRAVAIL.**

Syndicaliste CGT, membre de la fondation Copernic,
il est l'auteur, avec Hélène Adam,
de *La santé n'a pas de prix. Voyage au cœur des CHSCT* (Syllepse, 2013).

Ce 19^e jour d'audience a pour sujet un aspect important dans la construction du délit de harcèlement : la conscience qu'avait la direction des effets de ses choix. Quelles alertes ont été exprimées au niveau central de l'entreprise ? Quelles mesures ont été prises par la direction ?

Nous accompagnons d'abord la présidente du tribunal dans son initiation au fonctionnement d'une direction générale de groupe. L'organigramme projeté pour l'assemblée (il faut saluer le souci pédagogique pour permettre aux participants de suivre les débats) permet de revenir sur différentes fonctions opérationnelles. Et c'est l'occasion pour le directeur opérationnel, Louis-Pierre Wenès, de laisser percer une certaine fierté technique : « *La couverture du tour de France par la direction Sponsoring, c'est un exploit pour installer chaque soir un centre de connexion différent dans tous les coins du*

territoire. » Ou bien : « *L'exploitation Réseaux gère le diamètre des tuyaux pour le passage des SMS, comme au pic du jour de l'an.* » Une fierté déniée aux salarié-e-s du terrain mais reconnue aux directions.

**C'EST L'OCCASION
POUR LOUIS-PIERRE
WENÈS, DE LAISSER
PERCER UNE CERTAINE
FIERTÉ TECHNIQUE,
UNE FIERTÉ DÉNIÉE AUX
SALARIÉ-E-S DU TERRAIN
MAIS RECONNUE AUX
DIRECTIONS.**

Le fonctionnement des directions [territoriales] des ressources humaines fait l'objet d'un intérêt particulier. Elles ont été intégrées aux directions opérationnelles, dans le cadre d'une « organisation matricielle ». Le directeur opérationnel dirigeait la fonction ressources humaines (RH*) [centrale]. La juge : « *Il obéit à qui, qui*

le note ? » « *Moi* », fanfaronne Wenès. La juge : « *Mais vous ne connaissiez rien à la fonction RH ? De même, les RH locales étaient notées par les directions territoriales, mais elles ne connaissent rien à la fonction RH ?* » Wenès : « *Je donne les directives aux différentes RH, le rôle de la DRH* centrale est de distribuer l'objectif entre les RH des 12 directions.* » Une RH instrumentalisée.

« Si j'avais su... »

La séance est consacrée aux alertes qui remontent à la direction. Une question de départ : y a-t-il quelqu'un qui suit les questions de suicide à la direction ? Le directeur : « *La direction ne connaît pas les causes des décès, c'est quand les familles saisissent les CHSCT* locaux que le sujet vient. Quand la presse s'en saisissait, on était au courant. Et la direction territoriale décidait si elle devait m'avertir.* » Quelles alertes a reçues la direction ?

Alerte par les grèves ? Le directeur, Olivier Barberot : « *Je n'ai pas été alerté par les taux de grévistes.* »

Second circuit d'alerte, la création de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées* en juin 2007. Le juge interroge : pourquoi l'accès par l'intranet au questionnaire de l'Observatoire⁷⁰ a-t-il été interdit ? Le message qui apparaît automatiquement indique que le site est classé interdit parce qu'« il ne présente pas d'intérêt professionnel », mesure justifiée pour interdire les tchats, les sites sexuels, les armes... et l'Observatoire ! Le directeur explique que le questionnaire n'est pas scientifique, que d'autres syndicats désapprouvent, que les deux syndicats qui le portent représentent moins de 50 % des voix... Et de toute façon, à ses yeux, « *la musique de fond sur la souffrance existe toujours.* » Finalement l'accès au site intervient en 2010, autorisation donnée par le même qui en avait interdit l'accès.

**« J'ÉTAIS POLARISÉ
PAR LA CRISE DES
SUBPRIMES, JE NE L'AI
PAS LU. »**

Troisième type d'alerte, celles qui proviennent des instances représentatives du personnel. Le 4 juillet 2007, le CNHST* dépose un droit d'alerte. La CFTC annonce : « *Attention, danger de mort ! Vous ne pourrez pas dire "je ne savais pas", ou "si j'avais su".* » En juillet, déclaration des six syndicats sur les suicides, unité rarement vue. Le juge interroge : « *Y a-t-il un effet du taux d'accident du travail sur les primes de management, comme dans d'autres entreprises ?* » Non, la prime est liée uniquement aux résultats financiers. « *Donc plus il y a de départs, plus il y a de primes* », commente la présidente.

Et les alertes se multiplient, localement ou dans la presse. La présidente évoque un article de *Libération* du 22 juillet 2007 qui parle de 13 suicides depuis janvier. Réponse de Lombard : « *J'étais polarisé par la crise des*

70. La première initiative de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées* créé en juin 2007 avec Sud PTT et la CFE-CGC Orange France Télécom est de lancer une vaste enquête sous la forme d'un questionnaire en ligne à destination du personnel. Ce sont 3 244 personnes qui répondent, du 20 juin au 3 septembre 2007. À cette dernière date, l'accès au questionnaire est interdit aux salarié-es sur l'intranet de l'entreprise, au même titre qu'un site pornographique ou licencieux.

subprimes⁷¹, je ne l'ai pas lu. » La juge égrène les alertes des inspecteurs du travail, à Bordeaux, à Rouen. Un rapport cite les réactions des salarié-e-s « les Temps modernes, c'est ici » ou bien « Ils veulent nous rendre dingues ». Réponse de la défense : s'il y avait eu un vrai problème, les inspecteurs du travail auraient été jusqu'au procès-verbal. « Est-ce que ces alertes remontaient ? » Réponses : on connaissait ces dysfonctionnements, on travaillait à les résoudre.

**« JE NE SUIS PAS NÉ
AVEC UNE CUILLÈRE
DANS LA BOUCHE ;
CES GENS-LÀ, JE CONNAIS
LEUR RESSENTI.
JE SUIS ATTACHÉ AU
RESPECT HUMAIN. »**

La séance se conclut par un long exposé sur un superbe rideau de fumée, un dispositif d'« écoute des salariés » sur base du volontariat mis en place en 2007 par la direction. Les taux de réponse, proches de 50 % des salarié-e-s pendant les trois années concernées⁷²,

confortent la direction dans l'idée que les salarié-e-s « adhèrent aux changements en cours ». Pour Wenès, un seul bilan : « *Les choses vont dans le bon sens.* » La troisième année, certains *verbatim*s parlent de souffrance, on s'en inquiète, mais comme les réponses sont anonymes... Et Wenès de poursuivre : « *Je ne suis pas né avec une cuillère dans la bouche ; ces gens-là, je connais leur ressenti. Je suis attaché au respect humain.* »

Pour démêler cette période de basculement, je comprends peu à peu qu'elle a cristallisé plusieurs évolutions, avec l'idée du côté des responsables, que la stratégie du choc pouvait seule permettre d'imposer ces mutations.

- Basculement vers une entreprise de droit privé : les plateaux d'appel mêlaient fonctionnaires et salarié-e-s de droit privé sous une même direction dite « fonctionnelle ».

- Fin en 2006 de la possibilité de départ en préretraite à 55 ans (départs dits CFC*), représentant un traumatisme important pour les salarié-e-s les plus anciens, et imposant leur présence pour plusieurs années supplémentaires. Réaction du manager : « Vous pouvez encore travailler, on a l'âge qu'on a dans sa tête. »

- Saut technologique vers l'ADSL, envahissement des portables et de la 3G qui rendraient les plus anciens inaptés aux yeux de la direction.

- Primauté des objectifs financiers avec le versement de dividendes.

71. La crise des *subprimes* (en anglais : *subprime mortgage crisis*) est une crise financière qui a touché le secteur des prêts hypothécaires à risque (en anglais : *subprime mortgage*) aux États-Unis à partir de juillet 2007. Avec la crise bancaire et financière de l'automne 2008, ces deux phénomènes inaugurent la crise financière mondiale de 2007-2008.

72. 2007, 2008 et 2009.



Ces deux derniers éléments se traduisent par l'objectif des 22 000 départs. Seules réponses de Wenès : résoudre les dysfonctionnements techniques et former les salarié-e-s. Les alertes ont bien été données, la direction agissait en connaissance de cause. Mais il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre.

Juger les dirigeants d'entreprise est une grande première. Sans doute gardons-nous l'impression qu'il faudrait rajouter quelques chaises pour les prévenu-e-s. L'acte d'accusation fait mention de rencontre avec l'actionnaire principal, l'État, à qui la baisse d'effectif est annoncée en janvier 2008, avec la promesse d'avancer « sans que cela fasse de bruit dans la presse ». Encore plus lointains, les actionnaires qui réclament des dividendes, porteurs de « l'équation *cash-flow* de 7 milliards = suppression de 22 000 emplois », pourraient trouver place. Et la mise en danger des salarié-e-s dépasse largement les seuls concernés par les suicides. Dans l'ouvrage coécrit avec Hélène Adam⁷³, nous racontons comment, à France Télécom, des morts par « surcharge mentale » peuvent survenir quand un concours de circonstances aboutit à « convaincre

**LA MISE EN DANGER
DES SALARIÉ-E-S
DÉPASSE LARGEMENT
LES SEULS CONCERNÉS
PAR LES SUICIDES.**

le salarié d'accomplir une tâche alors qu'il n'avait pas pu s'assurer qu'il pouvait l'accomplir sans danger⁷⁴».

Mais c'est surtout le renvoi devant le tribunal correctionnel qui représente un véritable point d'appui pour la prévention des risques professionnels. Face à la volonté de dépenaliser le Code du travail, ce procès est salutaire. Les

**FACE À LA VOLONTÉ
DE DÉPENALISER
LE CODE DU TRAVAIL,
CE PROCÈS EST
SALUTAIRE.
LES EMPLOYEURS
NE SONT PAS D'ABORD
DES SYSTÈMES
MAIS DES PERSONNES
QUI DOIVENT
RENDRE COMPTE DE
LEURS ACTES.**

employeurs ne sont pas d'abord des systèmes mais des personnes qui doivent rendre compte de leurs actes. Les CHSCT* et aujourd'hui les comités sociaux et économiques (CSE) reposent sur la confrontation des représentants des salarié-e-s avec un employeur, présidant l'instance, qui doit avoir pouvoir de gouvernance. Il est donc personnellement responsable de ses actes. La jurisprudence l'a affirmé : « Il est interdit [à l'employeur], dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salarié-e-s⁷⁵. » La procédure pénale exprime cette logique. Elle permet à la « faute inexcusable de l'employeur »

de quitter le Code de la Sécurité sociale et le domaine de la prévention pour devenir un principe de précaution dans le monde du travail.

La reconnaissance de la faute pénale permet de recréer le lien avec le travail. Elle donne consistance à la figure de l'employeur. Celui-ci peut ainsi être confronté aux conséquences sur les salarié-e-s de ses choix d'orientation pour l'entreprise et d'organisation du travail. Le risque industriel, anonyme et relevant d'une fatalité, est exorcisé.

Malgré les plus de 500 morts au travail par an, les employeurs se retrouvent rarement à la barre. « Travailler tue en toute impunité : pour combien de temps encore ? » interrogeons-nous dans un appel de la Fondation Copernic en 2009, il y a tout juste dix ans⁷⁶. Une question toujours d'actualité. ■

74. Hélène Adam, Louis-Marie Barnier, *La santé n'a pas de prix. Voyage au cœur des CHSCT*, Paris, Syllepse, 2013, p. 106.

75. Arrêt Snecma, 2008.

76. Louis-Marie Barnier, Laurent Garrouste, Willy Pelletier, Caroline Mécary, Annie Thébaud-Mony, *Travailler tue... Pour combien de temps encore ?*, Note de la Fondation Copernic, Paris, Syllepse, 2009.