

Extrait du livre « **la machine à broyer** » de Dominique Decèze
(éd. Jean Claude Gawsewitch 2009)

On objecte toujours que suicide au travail ne veut pas dire systématiquement suicides liés au travail. Mais le lieu d'une mort volontaire n'est jamais anodin. On allègue des difficultés familiales, des habitudes douteuses, sans vouloir considérer que ces difficultés ou ses habitudes, facteurs de risques indéniables, peuvent aussi être liés à une détérioration du travail.

En février 2008, réagissant à deux suicides, l'un chez France Telecom et l'autre à la poste, la présidente du MEDEF a déclaré sur RMC : « *je considère que dans notre pays les relations dans le travail se sont hypertendues ces 15 dernières années... je pense que c'est très lié au climat général qu'il y a dans notre pays parce que tout est plus dur. C'est plus dur pour l'entreprise de dégager des marges. Je vous rappelle que les entreprises françaises ont en moyenne 10 points de marge de moins que les entreprises allemandes. Tout est plus dur.* »

Dégager des marges. Tout est dit.

En 2008, la souffrance est toujours présente à France Telecom. Le plan Next (nouvelles expériences des télécommunications), présenté en juin 2005 par le successeur de Thierry Breton à la tête de l'entreprise, Didier Lombard, est coûteux sur le plan humain. La mobilité des agents de France Telecom s'accélère, et la baisse des effectifs est très rapide.

Olivier Barberot, directeur exécutif de France Telecom, et Louis Pierre Wenès, directeur des activités opérationnelles, ont fait sensation en commentant très brutalement le chiffre de 22 000 suppressions d'emplois de 2006 à 2008 devant les membres de l'Association des cadres supérieurs et dirigeants de France Telecom, en octobre 2006. Ils annonçaient alors que le plan prenait du retard et qu'un « crash programme » allait être mis en place pour accélérer la « fluidité de l'emploi ».

Pourquoi ? Parce que, disait Barberot, « 22 000 départs, pour le groupe, ces 7 milliards d'euros de cash-flow ! » La méthode : « descendre l'escalier, commencer par les équipes dirigeantes, ne garder que les emplois utiles ». Olivier Barberot ajoutait : « Nathalie (Boulangier Assistante de L P Wenès) a la liste des 1200 postes économisés (chez les cadres des directions territoriales et d'unité)... ».

Deux ans plus tard, contrat rempli. Le cash-flow 2007 a été de 7,8 milliards et les pronostics pour 2008 sont comparables. Depuis 1996, 60000 emplois ont disparu. D'après le bilan social 2006, le nombre de départs du groupe a été de 12 153 personnes en 2004, 14 320 en 2005 et 15 766 en 2006. Inclus dans ce total, les démissions sont passées de 254 en 2004 à 633 en 2005 et 1404 en 2006.

Quant au nombre de départs en retraite (souvent anticipés, commente la direction), il a concerné 2193 personnes en 2006, en progression de 18 % sur 2005. Les départs en congé de fin de carrière ont augmenté de 20 % en 2006, pour atteindre le chiffre de 5331.

D'ici à 2011, 10000 nouvelles suppressions devraient intervenir. On embauche encore, mais surtout pour des durées déterminées : 6080 en 2006 entre 2217 contrat à durée indéterminée, des moins de 30 ans surtout. Et la balance départ/arrivée est négative.