

Octobre-Novembre 2023

BOYCOTT : 1, DIALOGUE SOCIAL : CHAOS !

Le dialogue social du Samusocial de Paris est réglé notamment sur les instances CSA et FSSCT, la première ayant lieu tous les deux mois et l'autre tous les 3 mois en général. Un règlement intérieur régit ces deux instances. Malheureusement nous sommes contraint.e.s de constater qu'après un an de mise en place de ces nouvelles instances, le compte n'y est pas. Il n'y a plus d'accès au Procès-Verbaux, et les modalités de constitution des Ordres du Jour de ces instances sont désormais chaotiques depuis l'arrivée de la nouvelle direction en 2021.

L'impact est important sur les conditions de travail des agent.e.s car ce chaos des instances porte préjudice à la mémoire du travail réalisé par les représentant.e.s du personnel. Les signalements, les alertes, les solutions proposées et les engagements de la direction qui ont lieu dans ces instances, s'effacent. C'est l'une des raisons pour laquelle SUD a suivi le boycott de ces instances tout au long du mois de novembre en faisant la politique de la chaise vide.

A SUD, nous continuons donc, tant bien que mal, à empêcher cet autodafé de la mémoire institutionnelle. Œuvre avant tout des travailleuses et travailleurs, à qui appartient le Samusocial de Paris. C'est un long travail de prise de note, d'écoute, de remémoration et de retranscription, de rédaction et de communication. Cela a un impact très important sur le temps disponible dont on dispose pour répondre agents.e.s.

Mais le jeu en vaut la chandelle, quand nous réalisons l'importance de garder des traces écrites. On en veut pour exemple la polémique autour de la fameuse phrase de l'ancien PDG de France Télécom-Orange, Didier Lombard, prononcée le 20 octobre 2006 lors d'une assemblée devant l'association des cadres supérieurs et dirigeants, au sujet de la réduction d'effectifs envisagée : « *En 2007, je ferai les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte* ». S'en est suivie alors une trentaine de suicides au sein de l'entreprise France-Télécom, en partie par défenestration, sous les roues de trains ou par pendaison. Aujourd'hui, Didier Lombard a été condamné, en 2019, après 10 ans de procès. Et les modes de management reconnus maltraitants, dénoncés. Cette fameuse phrase avait été effacée du procès-verbal de la séance. Heureusement, l'enquête de police a permis de retrouver le procès-verbal d'origine où la phrase figurait. Elle a joué un rôle

important dans la constitution de la partie civile.

« Par la fenêtre ou par la porte », le film reportage sur le procès Orange-France Télécom.

Dans le cadre d'une formation syndicale, les adhérent.e.s de la section SUD Santé Sociaux du Samusocial de Paris ont pu visionner, le 28 novembre 2023, à l'Espace Saint Michel Paris 5°, le film-reportage « *Par la fenêtre ou par la porte* », de Jean Pierre Bloc, traitant du procès Orange-France Télécom, initié par SUD-PTT, et la condamnation de son ex-PDG Didier Lombard, ainsi que son numéro deux Pierre-Louis Wénès, pour harcèlement institutionnel. S'en est suivi un débat très intéressant lors du débrief entre adhérent.e.s le lendemain. Plusieurs points saillants sont ressortis de ces échanges, au sujet de ce film.

La compagnie de théâtre Naje :

Durant ce film-reportage « *Par la fenêtre ou par la porte* », nous est présentée cette compagnie de théâtre militante, *Naje*, qui fait ce que l'on appelle du théâtre de l'Opprimé ou théâtre Forum, dans un but notamment de transformation sociale et d'action politique. Il nous a donc été présenté des pièces de théâtre mettant en scène justement, de manière crue, la réalité de ce management inhumain, agressif et maltraitant de l'entreprise.

La courbe de deuil :

L'une des médecins du travail interviewée dans ce film-reportage, explique comment elle avait été choquée, à l'époque, par le fait que l'entreprise ait emprunté un terme provenant du milieu des soins palliatifs, à savoir « la courbe du deuil », pour proposer de nouvelles méthodes de conduite du changement parmi le personnel. Cette courbe est censée représenter dans les soins palliatifs, les étapes émotionnelles des personnes mourantes, en phase terminale, allant du choc et de l'angoisse, jusqu'à l'acceptation. Au sein de France-Télécom, les services RH s'étaient donc enquis de ce concept, par analogie, pour décrire les étapes auxquelles pouvait être confronté le personnel quand on leur annonçait un change-



ment brutal de poste et de leurs conditions de travail. Malheureusement, cette simple analogie semble s'être transformée en une tragique réalité, puisqu'effectivement, pour beaucoup, l'issue a été la mort.

Des techniques de "contrôle des masses" héritées du pouvoir colonial :

L'écrivaine engagée Dominique Manotti, spécialisée dans le roman politique et social, également interviewée dans ce film-reportage, fait un parallèle intéressant entre ces techniques brutales de changement de la conduite et de gestion du personnel au sein de l'entreprise, et celles de contrôle des masses utilisées par les pouvoirs coloniaux. Par exemple en utilisant des procédés de terreur psychologique, pour démoraliser les troupes. La même chose se fait avec les travailleuses et travailleurs.

Le procès d'Adolf Eichmann :

Le psychiatre militant Roland Gori, lui, fait un lien entre ce procès de France-Télécom et celui du soldat nazi Adolf Eichmann, condamné à mort en décembre 1961 pour crime contre l'humanité. Ce procès est notamment décrit dans le livre *La banalité du mal* de la philosophe Hannah Arendt. Car, en effet, on peut y détecter un certain aveuglement de la part des différents acteurs de l'administration de l'entreprise, face à quelque chose qui est pourtant inhumain. Mais les techniques maltraitantes sont tellement intégrées comme des process normaux, que l'on ne détecte plus cet aspect morbide et destructeur des personnes, banalisées, quotidiennes. Les gestionnaires ont affaire à des chiffres et des statistiques, et non plus à des personnes.

Lien entre conditions de travail et écologie :

Durant ce film-reportage, vers la fin, il nous est expliqué, finalement, comment les questions écologiques et du climat sont liées aux conditions de travail. Car il y a en effet un enjeu de prévention face aux dégâts sanitaires et environnementaux causés par les entreprises dans leurs pratiques, avec un besoin de traiter la question de la démocratie en entreprise.

Finir en musique :

La chanson de rap du générique de fin de film est originale. Elle commence en reprenant le titre du film *"Par la fenêtre ou par la porte"*. A écouter !



**PROJECTION DU FILM
A IVRY SUR SEINE
LE 21 JANVIER 2024 à 17h
Cinéma LE LUXY**

Le cinéma municipal d'Ivry sur Seine, Le Luxy, envisage la projection du film le dimanche 21 janvier 2024. L'idée est de le faire en collaboration avec ATTAC, l'Union Locale CGT et SUD-Solidaires.

Nous vous invitons donc à venir voir ce film et à inviter du monde. Ce film est très instructif et offre des outils d'analyse pour nos conditions de travail.

Un livre est déjà sorti sur ce procès, *La raison des plus forts*, édité par les éditions de l'Atelier dont le siège est à Ivry (voir ici*).

SUD-Solidaires projette ou participe aux projections de ce film un peu partout. Notre section syndicale SUD Santé Sociaux du Samusocial de Paris se joint donc à ce projet crucial.

N'hésitez pas à vous rapprocher de nous pour organiser la séance sur Ivry.