



COMPTE-RENDU DES AUDIENCES DE LA  
COUR D'APPEL DU PROCES

**FRANCE TELECOM**

**Audiences du 11 mai au 1<sup>er</sup> juillet 2022**

**Palais de justice de Paris**



Guy de Varax pour CFE-CGC Orange - 13 juillet 2022

## Audience du 11 mai

Le procès se tient au Palais de Justice de Paris sur l'Île de la Cité. Il y a des avocats en nombre, des gendarmes pour contrôler que le public ne prend pas de photos ou n'enregistre pas les débats.

Nous sommes assis dans l'espace réservé aux parties civiles, sur des bancs certes matelassés mais très inconfortables pour prendre des notes. Didier Lombard a beaucoup vieilli. Son visage est émacié avec les traits tirés, le regard un peu hagard. Il est venu avec sa femme. Louis-Pierre Wenes a le visage gonflé, l'air toujours dur et arrogant. La chaleur dans la salle non climatisée est étouffante alors que la température à l'extérieur est agréable. La salle comporte une galerie qui peut accueillir le public. On ouvre les fenêtres pour faire entrer de l'air, mais il y a le bruit des travaux à l'extérieur. Des cartouches dorées comportent les mots « lex » et « Jus » ainsi que les lettres C et A entrelacées. Nous sommes bien dans la salle de la Cour d'Appel du tribunal de Paris. Nicolas Guérin, secrétaire général d'Orange, arbore un visage détendu. Il a le bon rôle. L'entreprise ne fait pas appel et a ouvert son portefeuille pour indemniser les victimes. Et il n'est pas mis en cause personnellement dans ce procès.

Enfin la cour arrive, La Présidente de la cour d'Appel, Pascaline Chamboncel-Saligue ouvre la première audience.

### Les prévenus

-Didier Lombard : J'ai été condamné et constate que je n'ai pas été écouté. On a comparé ce qu'il s'est passé avec la Shoah. On a dit que c'était le complot de 3 personnes. Mais FT fonctionne de façon collégiale. Contrairement à ce qui a pu être dit, l'entreprise n'était pas redressée en 2005. Didier Lombard insiste sur la situation économique et la transformation du groupe pour ne pas disparaître. Le but du Plan NEXT était de développer le chiffre d'affaires. La privatisation a entraîné des tensions sociales avec le plan ACT. A l'époque, il n'a pas eu connaissance des situations tragiques à l'époque qui ne lui ont pas été remontées. A la question de la Présidente, Pascaline Chamboncel-Saligue : « Depuis quand avez-vous eu conscience d'une situation de crise sociale ? » Il répond : en 2009 avec la crise médiatique.

-Louis-Pierre Wenes : Il fait lui aussi appel sur la totalité du jugement. De septembre 2012 à juin 2014, il y a eu une instruction à charge, il a été entendu 14 fois. Les éléments concernant 3x5 n'ont pas été pris en compte. Il estime n'avoir pas été compris. Il fait part de sa colère, de son émotion et de son incompréhension face à une généralisation infondée et une logique déroutante. En 2003-2006, la situation était fragile. NEXT était un plan opérationnel, et n'était pas axé sur les ratios financiers. D'ailleurs pendant cette période, la masse salariale n'a pas évolué. Les besoins de personnels avaient été évalués par la Direction métier. Il n'était pas possible de mettre en place un PSE et il a fallu mettre en place des dispositifs innovants. Le Plan Next ne prévoyait pas de dégradation des conditions de travail car ce n'est pas ainsi qu'on va mobiliser les salariés. "Cela fait 3 ans que j'ai ça sur le cœur et que je n'en peux plus ". Il n'a pas compris le tour de passe-passe qui a permis de passer de 39 victimes à l'ensemble des salariés qui auraient subi un malaise. D'ailleurs l'expertise Technologia contredit ce malaise. Il croit avoir fait le nécessaire pour sauver l'entreprise.

Il remet en question l'ORTC et argumente sur la situation financière catastrophique. La situation rendait impossible un PSE. Il estime qu'il n'y avait pas de malaise des salariés et remet en question l'enquête Technologia.

-Brigitte Dumont : Brigitte Dumont dit que pendant 30 ans elle a toujours « placé l'humain au centre de ses activités » et qu'elle a toujours agi dans l'intérêt des hommes et des femmes et elle trouve injuste d'être accusée de "harcèlement moral".

-Nathalie Boulanger : Le jugement m'a prêté des propos exprimés par Brigitte Dumont, ce qui démontre ses erreurs. Je regrette les drames humains et ne comprends pas ce que j'aurai dû ou ne pas dû faire.

Guy- Patrick Cherouvrier dit son incompréhension du jugement, qu'il a animé le dialogue social avec empathie et compréhension. Il a participé à énormément de CE, et n'a harcelé personne. Pour des raisons de santé, il souhaite ne pas assister à toutes les audiences. La Présidente lui rappelle qu'il est adulte et responsable et que c'est à lui de voir ce qui est utile pour assurer sa défense.

-Avocate d'Olivier Barberot : Elle lit la déclaration d'Olivier Barberot en son absence qui explique les raisons de son désistement : le tribunal a repris les thèses de l'accusation. Il se désiste, bien qu'il ne soit pas d'accord avec le jugement du Tribunal. Il se désiste pour des raisons personnelles. En effet, ce procès a eu des conséquences sur sa vie personnelle. L'association dans laquelle il œuvrait pour donner des cours de maths à des malades lui a demandé de cesser ses activités.

Olivier Barberot reste intimé sur la partie civile.

## Les témoins

Les parties civiles ont demandé que soient entendus : Jean-Claude Delgènes, Dr Fresse Diglini, Baudelot (sociologue), Michel Debout, Pr Christophe Dejourn, Linnardt (CNRS), Gaulac (sociologue), Beljoubi, Cochet, Syvie Catalat, Viollat, Dr Morel.

Le Ministère public et les avocats des prévenus constatent que les « grands témoins » soient appelés à nouveau à la barre estimant que c'est de l'ordre soit du débat universitaire soit de la télé réalité.

Le Tribunal ne va retenir que : Mme Viollat du CHSCT dont les propos n'ont pas été retranscrits correctement et le Dr Morel nouveau témoin.

- Témoins prévenus : Charles Henri Philippi, administrateur FT (D Lombard), Patillault Helmann, Darbois (N Boulanger), Nicolas Guérin (J Moulin).

La Présidente se lance dans la lecture du rapport rappelant l'activité de France Télécom et les événements. Elle rappelle que l'action en justice a commencé avec la plainte de Patrick Ackerman, représentant de SUD, contre France Télécom, ce qui a abouti à la mise en examen de Didier Lombard, le 4 juillet 2012. Louis-Pierre Wenes était alors Président d'Orange France, la mise en place du plan NEXT et du programme ACT, dirigée par Brigitte Dumont. Elle rappelle les pressions exercées sur les salariés : des salariés sans poste, la création d'instabilité pour les salariés, des menaces.

Elle rappelle qu'une caution de 100k€ avait été demandée à Didier Lombard, et de 75k€ à Louis-Pierre Wenes et Olivier Barberot, et que l'affectation de ce cautionnement n'avait pas été fixée.

Les prévenus ont été condamnés pour la période 2007-2008 et relaxés pour la période suivante. Ils ont été également condamnés à verser in solidum 10k€ aux 118 victimes.

- La Présidente interroge Nicolas Guérin : pourquoi Orange n'a pas fait appel ?

- Nicolas Guérin : Orange a entamé un processus de réparation :

- En ne faisant pas appel de la décision du tribunal
- En mettant en place un processus d'indemnisation permettant d'écouter les « victimes » et de réparer leur préjudice.

## Audience du 12 mai

La Présidente interroge les prévenus sur la période précédant la crise sociale sur les causes, en complément du premier procès en correctionnel de 2019.

-La Présidente interroge Guy-Patrick Cherouvrier sur la période où il exerçait en tant que DRH et sur les IRP qui ont été mises en place chez France Télécom récemment. Elle rappelle que le jugement de première instance a écarté tout délit d'entrave et que la Cour ne remet pas en cause la décision sur ce point. Guy-Patrick Cherouvrier énumère les séances de négociations et d'informations/consultations au cours des années 2005 et 2006. Il indique avoir consacré 49 journées en CCUES en 2006. Il indique que le dispositif de fin de carrière n'a pas été reconduit à l'époque (2007) car l'Etat n'en a pas voulu. L'Etat était dans une logique d'allongement du temps de cotisation. En, conséquence, il indique : « on ne pouvait pas demander la prolongation du CFC.3

La Présidente : « L'Etat l'aurait peut-être accepté si cela avait permis le sauvetage de l'entreprise ? »

Guy-Patrick Cherouvrier : « L'Etat a dit non » Il évoque le dispositif relatif à l'essaimage qui selon lui consistait à aider un salarié à créer son Entreprise ainsi que celui du PPA (projet personnel accompagné) et indique que « l'entreprise s'assurait que le salarié partait dans de bonnes conditions » après un examen de son projet individuel. »

La Présidente conclut sur le fait que les dispositifs n'étaient pas applicables « à tout le monde » (quelques centaines de personnes au regard de l'objectif de 22 000 départs).

La Présidente interroge le prévenu sur un colloque qui s'est tenu à l'Institut des Métiers en 2006 sur les situations d'exclusion. Elle demande au prévenu s'il avait conscience de ces situations d'exclusion».

Guy-Patrick Cherouvrier : « L'institut des Métiers était dirigé par un sociologue et avait pour objectif de choisir des sujets à travailler avec les OS. Il y avait des réunions sur ces sujets avec des discussions libres ».

La Présidente l'interroge sur les connexions avec le terrain.

Guy-Patrick Cherouvrier : « On travaillait sur des chantiers de durée plutôt longue. A la fin des travaux il y avait des rapports. »

La Présidente l'interroge sur l'articulation entre ces actions comme un colloque et celles des CHSCT. Selon elle ce sont les CHSCT qui sont le vecteur de l'information. Ce travail de recherche aurait dû permettre à l'information sur le mal-être de remonter.

Guy-Patrick Cherouvrier : « En 2007 il y avait 250 CHSCT lesquels ont vocation à traiter les sujets au niveau local ».

La Présidente : « Il n'y avait pas de lien entre les CHSCT et l'Institut des Métiers ? »

« Est-ce que les CHSCT étaient obligés de s'emparer des problèmes de RPS lorsqu'il y avait l'Institut des Métiers ?

Guy-Patrick Cherouvrier : « Le colloque sur le stress avait permis de lister les bonnes pratiques. « On ne peut pas dire qu'on n'a rien fait. On a réalisé une plaquette en couleur sur papier glacé. »

La Présidente revient sur la connexion avec les instances locales. Et sur les demandes d'expertises des CHSCT refusées par la Direction.

Guy-Patrick Cherouvrier : « Les expertises sont encadrées par le droit du travail. Il y avait une demande d'expertise générale [...] mais ça n'aurait amené à rien ».

Avocat partie civile : « Vous avez indiqué que l'Etat avait refusé la prolongation du CFC mais ce n'est pas l'Etat qui paie ? »

Guy-Patrick Cherouvrier : « Ca n'était pas acceptable pour l'Etat. L'Etat a dit non. »

Maître Benoit revient sur le CFC qui avait eu beaucoup de succès.

Guy-Patrick Cherouvrier : « Deux thèses s'affrontent :

1° Modification de l'organisation et le personnel doit se débrouiller pour trouver un poste

2° modification de l'entreprise et c'est l'entreprise qui doit trouver un poste (au personnel impacté); ça c'est la loi »

On a fait des consultations, pour chaque projet de réorganisation il y avait un accompagnement, un volet social.

Me Benoit : « La loi oblige effectivement à mettre en place un PSE au-delà de + de 10 départs. On aurait pu mettre en place un plan de départs mais cela avait un coût. Est-ce que la Direction a refusé de mettre en place un PSE ? »

Guy-Patrick Cherouvrier « Je n'avais pas la responsabilité de la mise en place d'un PSE. Je ne réfléchissais pas aux questions qui n'étaient pas dans le périmètre de mes responsabilités ».

Avocat partie civile : « Le désaccord des OS sur la GPEC résultait de l'annonce du départ de 22000 salariés ».

Sur ces 22000 combien de départs à la retraite.

Guy-Patrick Cherouvrier : « Les managers ont mis une pression de dingue pour faire partir les salariés d'où le départ de 10000 personnes dès la première année. » départs à la retraite de l'ordre de 5000. »

Avocat partie civile : « Les actes du colloque sur le stress ont-ils donné lieu à des conclusions présentées en CHSCT ? »

Guy-Patrick Cherouvrier : « Ne sait pas répondre. Il y a eu une présentation de la plaquette en région. »

La Présidente rappelle les dires de Mme Catala en première instance : L'obligation de reclassement pèse sur l'employeur. Le PSE n'était pas impossible même si compliqué.

Fin de l'audience avec Guy-Patrick Cherouvrier.

D. Lombard : En 2009, Barberot a mis en place le TPS. Je n'ai pas donné d'instruction à Barberot de négocier ACT avec les OS. Barberot fait ce qu'il veut.

L'avocat général lance une perche : « Le problème n'est-il pas que FT ne pouvait licencier les fonctionnaires ce qui l'empêchait de faire un PSE et que l'état ne lui en a pas donné les moyens ?

Didier Lombard dit qu'il a demandé la prorogation du CFC au ministre du travail et s'est fait éjecter en 14 minutes.

Wenes répond que le personnel n'était qu'un aspect des charges et que c'était microscopique (!)

La Présidente revient à la charge : « Un PSE n'aurait-il pas permis d'amener un débat plus large ».

Pour Brigitte Dumont : « Tout était affaire de volontariat, personne n'était forcé de partir. L'espace développement permettait à chacun d'être satisfait ».

## Audience du 13 mai

### Situation financière

#### Audition de Didier Lombard

La Présidente interroge Didier Lombard : vous avez dit qu'il y avait des imprécisions sur le montant de la dette.

D. Lombard : la vente de Page Jaunes a artificiellement gonflé les résultats en 2005. Il y a eu un profit warning après en raison de la baisse du revenu sur la VOIP. La communication a été faite aux salariés via les « leaders ». Il était impossible de se battre en raison des autorités de régulation de la concurrence.

Questions de Me Benoist à D. Lombard : La situation économique pouvait-elle justifier des mesures attentatoires aux salariés ? Lombard : oui. FB : Même avec la mise en danger de la santé des collaborateurs ? DL : vous diabolisez ! Vous êtes hors sujet. FB : Next a-t-il été une réussite économique ? DL : c'est une réussite structurelle. FB : ACT a-t-il été une réussite sociale ? DL : oui par l'acquisition de compétences. FB : le plan TOP a été une réussite financière. Ensuite vous avez fait le choix de privilégier l'actionnaire sur les salariés, les dividendes sur le social.

Me Cadot : pourquoi annoncer 22000 départs sur un délai de 3 ans ?

Me Veil : Ce Mr a 80 ans vous lui posez des questions très détaillées qui remonte à 20 ans. Les avocats de gauche sont en plus pour la retraite à 60 ans !

#### Audition de Louis Pierre Wenes

Question de la Présidente à L.P. Wenes sur l'anticipation des réalités humaines : « Quand les salariés disent que c'est dur, ce n'est pas évident à dire. Le phénomène peut être beaucoup plus intense, comment détectez-vous ces signaux ?

LP Wenes : « Je suis un vieux renard, je mets les gens à l'aise. Je parle aux gens du terrain dont j'ai compris 95% des problèmes. Je n'ai jamais vu de problème généralisé sauf à la DR Corse. 3

La présidente : « Votre vision a-t-elle été exhaustive ? »

LPW : Non, le SI de FT n'est pas celui d'une entreprise normale et d'expliquer le nombre d'appli différentes.

-Avocat général Yves Micolet : « Et sur FT qui avait déposé le bilan ? »

-LPW : « L'entreprise aurait été dépecée et vendue à d'autres entreprises. Et l'Etat aurait laissé faire cela ? »

-LPW : « L'Etat a beaucoup de responsabilités : baisse des effectifs, l'état veut favoriser la concurrence, il demande de baisser les prix. FT était en position de devenir le numéro 1 en Europe mais on a dû se focaliser sur le marché français. »

-La Présidente : « Next n'était-il pas un PSE déguisé sans accompagnement ? »

-LPW : « Next était un plan opérationnel mais pas pour diminuer les effectifs. »

-Me Benoist : « Vous parlez de la responsabilité de l'Etat en raison de la suppression du CFC. Pourquoi n'avez-vous pas interpellé l'Etat ? »

-LP Wenes : « On l'a fait et l'Etat a dit non. »

-FB : « Quand avez-vous constaté un malaise social ? »

-LPW : « Au moment de la crise médiatique. »

-FB : « Et au moment de vos visites terrain ? »

-LPW : « Non ! »

-Me Benoist : « Le harcèlement moral est un problème grave. Ce n'est pas parce que vous ne l'avez pas ressenti que cela n'existe pas. »

-LPW : « J'ai un passé dans l'industrie. Je ne doute pas que le fait d'être patron c'est difficile. Je conteste la notion de malaise généralisé ! »

-Avocat Général Yves Micolet : « En matière de harcèlement moral les gens ne s'expriment pas. C'est le problème numéro 1. Je vois à votre ton la difficulté pour les gens de remonter des difficultés. Cela peut faire peur comme Poutine face à ses généraux. Excusez-moi c'est une boutade ! »

### **Audition de Jacques Moulin**

En tant que DT il indique ne pas avoir été impliqué dans la négociation de la GPEC qui se passe au niveau national.

La Présidente revient sur la question des refus d'expertises opposés aux CHSCT.

Jacques Moulin : Il explique qu'au niveau de la DT ils avaient des demandes d'explications auxquelles ils répondaient en CE (4 CE pour sa DT).

Il y avait également des CHSCT mais pilotés par les Directeurs d'Unités (UI, AVSC, UAT, AD, AE etc.)

Sur les demandes d'expertises, il invoque le droit des IRP et le nécessaire respect des périmètres de compétence de chaque IRP. Si un représentant aborde dans une instance un sujet qui ne relève pas de

l'instance de la compétence de l'IRP, le sujet doit être rejeté. Il dit se placer du point de vue du droit. Ces sujets (mal-être de salariés individuels) relevaient de la compétence des DP.

S'agissant des expertises dans les CHSCT des entités : des expertises nationales avaient pu être faites, ça ne servait à rien de les refaire.

La Présidente : « Qu'en était-il des projets de déménagements ? »

Jacques Moulin : « Dans le cas d'un déménagement le CHSCT est consulté. Sa DT a lancé des accords locaux qui permettaient d'améliorer les primes de mobilité (mesures d'accompagnement en cas d'allongement du temps de trajet). Au plan local, il s'assurait que les modalités mises en œuvre étaient suivies d'effet (paiement des primes).<sup>3</sup>

La Présidente l'interroge sur le suivi et accompagnement des projets des salariés.

Jacques Moulin indique que le DT devait communiquer sur les conclusions des instances. Au sein de la DT il y avait une communication sur les projets présentés en CE : planning prévisionnel, bénéfices pour les salariés, comment ils seront accompagnés (par la formation par ex.).

La Présidente revient sur les actions pour éviter l'exclusion. Elle évoque la plaquette de l'Institut des Métiers.

Jacques Moulin : « Il ne se souvient pas de la plaquette. Elle n'a pas fait l'objet de déclinaison, elle n'a pas fait l'objet de communication. »

La Présidente : « Comment se passe le signalement d'une personne en souffrance ? »

Jacques Moulin : « S'il s'agit d'une situation individuelle, la situation donne lieu à un suivi de la part de la médecine du travail ? Les assistantes sociales peuvent aussi intervenir. »

Les DP pouvaient demander une audience. Les DP pouvaient alerter le DT ou les DR.

Les moyens de prévention : les cellules d'écoute.

Avocat de partie civile : il revient sur les refus d'expertise fondés sur la compétence stricte de l'instance. L'addition des problèmes individuels ça donne des faits collectifs. C'était une erreur d'appréciation à l'époque ?

Jacques Moulin : « Il faut appliquer strictement le droit. Un problème individuel relève des DP. »

En CE et CHSCT les choses ont été faites : les accords locaux ont amélioré les accords nationaux.

Avocat de partie civile : « Y-a-t-il eu des saisines de juges sur les demandes d'expertises ? »

Jacques Moulin : ne se souvient pas. La prévention se faisait par la mise en œuvre d'accord locaux.

La Présidente (PCS) : « Les personnes que vous avez rencontrées vous ont remonté des choses ? »

### **Audition Nathalie Boulanger**

La Présidente lui demande si elle a des observations sur ce qui a été dit.

Nathalie Boulanger : « L'essaimage c'était reprendre ou créer une entreprise ou une franchise ».

S'agissant du colloque et de la plaquette : ça a été envoyé en région dans les équipes RH. Il y a forcément eu une diffusion locale et la plaquette devait pouvoir être consultée sur l'intranet.

La Présidente l'interroge sur le PPA.

Nathalie Boulanger : « Un congé a été créé pour réaliser un projet personnel externe. Le contrat de travail pouvait être suspendu jusqu'à 5 ans voire plus. »

Les dispositifs étaient connus, ils étaient sur la base du volontariat.

La Présidente : « Est-ce que le volontariat était plein et entier ? »

Nathalie Boulanger : « On ne pouvait pas obliger la personne ça n'avait pas de sens de les obliger. »

La Présidente : « La garantie de retour n'était-elle pas théorique ? »

Nathalie Boulanger : « En plus il y avait un engagement de ré-accueillir la personne. Ce n'était pas dans l'intérêt de FT que le salarié ne réussisse pas son projet. »

La Présidente : « Le quantitatif était un objectif. »

Nathalie Boulanger : « Il y avait d'abord un détachement à l'issue duquel le salarié pouvait revenir. »

Avocat de partie civile : « Il y a un volontariat positif quand le salarié a un projet et un volontariat négatif quand le fait générateur est la suppression de poste. »

Nathalie Boulanger : « L'accompagnement individuel permettait à la personne de mûrir son projet ».

Ministère public : « Evoque 50 départs vers une autre fonction publique. Ca ne pouvait pas marcher3.

La Présidente évoque quelques centaines de projets d'essaimage en plusieurs années.

## Audience du 18 mai

Affichage sur grand écran d'une frise chronologique rappelant la survenue des drames, leur date, leur nature et le mode éventuel de suicide. La Présidente lit ensuite des extraits de lettres de suicide de 4 agents, dont celles de MM. Perrin, Louvradox et Deparis. En outre, il est rappelé la position des prévenus, à savoir qu'il s'agit d'une fausse vague de suicides, puis la phrase de M. Lombard : « Il faut en finir avec cette Mode des Suicides »

### **Auditions Didier Lombard, Brigitte Dumont Nathalie Boulanger, Louis-Pierre Wenes :**

La Présidente lui demande s'il se souvient du rapport de l'IGAS, celui-ci n'en a aucun souvenir. Il reconnaît toutefois avoir craint, à partir du suicide de M. Deparis, un effet de contagion dans l'entreprise, dû, selon lui, à la médiatisation par les journalistes... Il dit avoir décidé de suspendre les mobilités prévues... Mais précise que l'arrêt total des mobilités n'était pas forcément la meilleure des choses à faire étant donné que certaines familles avaient déjà déménagé, changé les enfants d'école, etc... Donc, on ne sait pas vraiment ce qui a été stoppé ou pas. Puis, la conversation a tourné autour du cas de M. Deparis. Il dit ne pas comprendre pourquoi M. Deparis s'est suicidé... Notamment lorsque Mme le Président du Tribunal lui rappelle la surcharge de travail qui a été dûment établie lors du

premier jugement. Il précise qu'il n'était pas au courant, qu'il ne connaissait pas les personnes et qu'il n'était pas là...

En outre, il invoque « la violence organisée par l'État », et que la mise en place des plans Next et ACT étaient destinés à aider les personnels !

Didier Lombard nous précise qu'en Juillet 2009, France Télécom était redevenue : « une entreprise normale » et ce depuis Janvier 2009. Sur ce, Mme la Présidente du Tribunal revient sur la brutalité omniprésente dans l'entreprise à cette époque, et sur ce M. Didier Lombard répond : « il fallait faire survivre l'entreprise quoi qu'il arrive. »

Maître Topaloff revient sur les déclarations de M. Didier Lombard. Elle lui rappelle aussi les réunions annuelles entre architectes réseau où il n'était même plus convié depuis deux années... La surcharge de travail, qu'il était seul à Marseille pour s'occuper de la 2G et de la 3G... Que l'UPR à laquelle M. Deparis appartenait devait réduire ses effectifs de 5%... Et qu'il se sentait logiquement menacé... À ce moment-là.

Maître Benoist lui demande s'il a lu les premières pages de l'ORTC concernant M Deparis. Didier Lombard répond « Non ».

Maître Riera lui demande s'il existait dans l'entreprise un Indicateur sur la Souffrance, Didier Lombard répond : « Je ne sais pas... »

Maître Teissonnière demande s'il avait entendu les alertes massives, les signaux d'alerte... Sur ce, M. Didier Lombard répond qu'il n'a rien entendu...

Lorsque Maître Cadot parle des suicides vindicatifs, il demande à M. Didier Lombard s'il trouvait cela anodin de laisser une lettre d'incrimination contre France-Télécom avant de mourir... celui-ci répond : « Je ne sais pas répondre... Chaque cas est individuel »

- l'Avocat Général demande si M. Didier Lombard était averti en temps réel des suicides... celui répond qu'avant juillet 2009, il y avait un temps de décalage très long, puis après juillet 2009, le délai a été réduit et devenait très rapide...

### **Audition de Brigitte Dumont**

La Présidente pousse Brigitte Dumont dans ses retranchements : « comment pouvez-vous dire que les formations et ACT ont été des outils suffisants pour accompagner les personnels ? » Elle répond comme bien souvent quand les questions de la Cour deviennent un peu trop précises : « ce n'était pas dans mon périmètre ... » Ou encore : « Je n'étais pas au courant des suicides... Car pas dans le périmètre ou je n'étais pas responsable de cette politique, ou encore depuis 2006 je ne suis plus responsable d'ACT. Mes missions : adapter ACT à l'international... » Lorsque la Cour lui demande si dans le Programme ACT il y avait la prise en compte du bien-être salarial, Mme Dumont répond que le but d'ACT était d'accompagner les salariés, les manager, et partager des informations par Intranet... Sur ce, La Cour rappelle qu'à cette époque tous les personnels ne savaient pas forcément utiliser un ordinateur... Mme la Présidente du Tribunal demande comment peut-on infléchir une politique en cas de dérive, s'il n'existe aucun moyen de contrôle, aucun canal de remontée d'informations ?... À cela, pas de réponse sauf que de toute manière, en résumé et en conclusion : « Je ne fais pas partie du périmètre ».

-Maître Benoist se demande comment pouvait-on reclasser facilement les personnels perdant leur emploi, sachant que partout en France, France-Télécom comprimait et réduisait les effectifs... L'espace développement était anxiogène. B. Dumont répond que l'ED était sur la base du volontariat. En outre, lorsque l'Avocat Général précise que beaucoup de personnels et de victimes ont été laissés sans formations, et même délaissés, Mme Dumont répond : « Je ne me l'explique pas ... »

-Maitre Topaloff rappelle que les salariés appelaient l'ED « espace dégagement ». « En raison de ce décalage de vision, quel organe de contrôle a été mis ? », demande-t-elle. Elle répond que ce n'était pas de son ressort mais chez Olivier Barberot.

### **Audition de Nathalie Boulanger**

Mme Boulanger répond à la Présidente en disant qu'elle n'a pas été informée à l'époque des suicides (2007-2008). Elle précise que dès Mars 2008, elle n'était donc plus concernée par ce qu'il se passait... Mais qu'avant cette date, elle précise que de toute manière, elle n'était pas informée. Enfin, Madame Boulanger raconte que pour prendre la température, une visite sur un site de France-Télécom, était organisée chaque mois...

### **Audition de Louis-Pierre Wenes**

La Présidente lit les conclusions du rapport Cathalat pour faire réagir Louis-Pierre Wenes qui déclare : « On aurait fait des changements pour provoquer de l'anxiété et de l'instabilité, c'est contraire à tous mes intérêts ». Ensuite la Présidente l'interroge sur le terme « La Machine à Broyer », ici encore, M. Wenes ne comprend pas... Il ajoute que c'était un effet de manche

M. Wenes déclare : « Je n'ai jamais accepté que le Financier commande l'Opérationnel »... Et de préciser que : « Non, Next n'est pas un plan financier ». Sur ce, Mme la Présidente du Tribunal ajoute qu'il y a eu tout de même un prix à payer avec les 22.000 départs !

Puis pendant de longues minutes, M. Wenes déclare : « Je ne suis pas d'accord avec M. Lombard sur les suicides », et de préciser qu'avant Juillet 2009, il n'avait aucune information sur les suicides, et qu'après Juillet 2009, il en était prévenu immédiatement.

M. Wenes déclare : « Je n'ai pas eu la perception d'un malaise généralisé dans l'entreprise et je n'avais pas l'impression que les signaux que je percevais nécessitaient que j'intervienne » et d'ajouter : « je pensais que les échelons subalternes traitaient les problèmes à leur niveau ». En outre, il ajoute : « Les journalistes ont facilité l'émotion en faisant leur travail...»

Sur ce, un intervenant précise que le droit d'alerte émis par le CNSHSCT est bien antérieur à la médiatisation. M. Wenes charge alors M. Olivier Barberot, l'ex-DRH qui n'a pas fait appel de sa condamnation en 1ère instance. Il ajoute en plus : « Je ne suis pas spécialiste RH, demandez à Barberot ! »... Puis, pour continuer à se défausser sur M. Barberot: « Les RH donnent un cadre d'action à l'Opérationnel, ce sont les RH les décideurs de la politique à appliquer, et nous, à l'Opérationnel, nous appliquons cette politique »...

Sur ce, M. l'Avocat Général pose une question : « Pourquoi cette spécificité des suicides à FT ? ». Et M. Wenes de répondre : « Je ne nie pas qu'il y ait eu des cas graves et malheureux, mais j'affirme qu'il n'y a pas eu de crise des suicides à France-Télécom » et ajoute : « France-Télécom n'est pas différente des autres entreprises... »

### **Témoignage de Fabienne Viala, ancienne Représentante Syndicale CGT au CNSHCT**

Elle affirme que la Direction refusait systématiquement de faire figurer à l'ordre du jour le traitement des RPS ainsi que des suicides dans France-Télécom, car l'ordre du jour était à la main de la Direction uniquement. Les refus étaient constants et systématiques. Elle précise : « nous étions devant un mur, avec refus systématique de France-Télécom de traiter ces sujets ». Elle précise que les demandes de consultations à la médecine de prévention à l'initiative des personnels ont explosé dans ces années-là. Elle ajoute que la Commission Stress n'a été consultée par France-Télécom qu'à la fin de 2009 (soit après la médiatisation des suicides). Elle ajoute que France-Télécom contestait systématiquement en justice toutes les demandes d'expertises à l'initiative des élus des CHSCT de France-Télécom, en France. Elle ajoute que le but de France-Télécom c'est que l'on ne parle jamais de rien dans les instances. Elle précise que les pressions de la Direction s'exerçaient partout.

L'avocat Général, Yves Micolet lui demande : « Quand vous parliez des problèmes, comment réagissait la Direction ? ». Réponse : « soit ils ne répondaient pas, soit ils répondaient que ce n'était pas le sujet à l'ordre du jour ».

Maître Beaulieu (avocate de M. Wenes) dit qu'elle a trouvé un des PV du CNSHCT de 2008 où il y a 2 ou 3 lignes où le mot suicide est prononcé... Mme Viala répond que oui, il a peut-être été évoqué informellement les suicides, sans que cela soit inscrit à l'ordre du jour, mais qu'il n'a jamais été question pour la Direction de traiter préventivement les risques de suicides dans l'entreprise.

Mme Viala conclut par le fait que la Direction savait ce qu'il se passait dans France-Télécom depuis le droit d'alerte de 2007 déposé par les représentants syndicaux au CNSHCT.

### **Audition de Caroline Verveine Angeli, ancienne DSCSUD entre 2007 et 2008 en tant que partie civile.**

Il explique pourquoi elle intervient en tant que partie civile : parce qu'elle a été mise en cause. Elle précise qu'elle était en charge des petits sites de sa région et a assuré la négociation de la GPEC à cette époque, qui a d'ailleurs abouti à une Décision Unilatérale, vu qu'un seul syndicat très minoritaire, la CFTC, l'avait signé. Elle relate que sur les sites de Vichy et Alès, les militants étaient « en état de décomposition mentale complète, qu'ils pleuraient, tremblaient, qu'il fallait les reconforter au téléphone même les soirs et les week-end ». Elle a rappelé l'ambiance mortifère qui régnait... Elle cite cet événement à Langon où une salariée a coupé ses cheveux et les a donnés à son manager... Elle relate ce qu'il s'est passé à Alès, où devant l'entrée de l'Agence Commerciale, avaient été fixés en hauteur des mannequins littéralement pendus dans le vide. Et qu'ils sont restés à la vue de tous pendant un mois... Mais cela n'a ému personne aux « Relations Sociales »... Elle relate aussi le cas de l'époux d'une consœur qui tournait autour de l'agence avec un fusil de chasse pour faire la peau du directeur d'agence qu'il accusait de faire du mal à son épouse... Il y a eu aussi des grèves de la faim... Rien que de très normal pour France-Télécom... Elle relate le cas d'une autre consœur, qui pour l'encourager à partir à la retraite, les RH de France-Télécom avaient retrouvé qu'elle avait perdu jadis un enfant en bas âge, et donc avait eu 3 enfants, condition suffisante pour partir en retraite... Elle relate les moqueries de la part de la Direction lors des réunions de négociations sur la GPEC... Le cynisme des représentants de la Direction en de multiples occasions... Des tentatives d'intimidations en Commissions de Discipline... L'abus d'utilisation de réunion de coaching commercial 3 jours par semaine... Evoque le cas d'un grave incident du réseau de transmissions intervenu suite à des ordres ineptes donnés par on ne sait quel incompetent à l'autre bout derrière un bureau, et qui a fait que le technicien sur place qui savait que cela allait entraîner une catastrophe, en a eu tellement assez qu'il a exécuté l'ordre et provoqué un gros bug à Grenoble... En résumé, Mme Angeli charge M. Lorient,

Directeur des Relations Sociales ainsi que M. Olivier Barberot qu'elle avait en ligne directe régulièrement et qui ne faisaient jamais rien...

## Audience du 19 mai

Le thème de la journée tourne autour de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées, et plus précisément de savoir si France-Télécom a mis en place des solutions de prévention du stress (et lesquelles) avant la création de cet Observatoire créé par les syndicats SUD et CFE-CGC, ou après cette création.

La Présidente du Tribunal précise que dans une organisation, on peut avoir un bel organigramme théorique et une mise en application catastrophique, et qu'à l'inverse, on puisse avoir un organigramme médiocre, mais une mise en application de qualité... Ceci pour préciser qu'il y a ce qui existe sur le papier, et ce qui est appliqué en vrai...

### Audition de Nathalie Boulanger

La Cour lui demande si France-Télécom a réagi suite à la création de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées créé le 20 juin 2007. La réponse de Mme Boulanger évoque un sondage anonyme créé pour mesurer les besoins des salariés. Puis sont évoquées les fameuses Cellules d'Ecoute... En effet, Mme Boulanger relate que la Direction avait envisagé de fournir un Numéro Vert d'écoute des salariés, mais que cette solution n'avait pas été retenue, notamment car cela ne débouchait sur rien de concret et qu'au bout de 20 minutes d'appel, la ligne était coupée ! Il fallait donc une autre solution... Mais pourquoi ? Mme Boulanger répond : « J'étais consciente que des salariés étaient en difficulté »...

Elle précise que c'est Louis-Pierre Wenes qui lui a suggéré de voir si c'était une bonne chose de créer des cellules d'écoute. Elles sont expérimentées à Marseille et à Toulouse. Elle précise qu'il y avait un médecin du travail, des salariés volontaires, un psychologue et des personnels RH...

-Maître Topaloff observe que le Psychologue Guinchard n'avait pas été choisi par Mme Boulanger mais fut imposé par M. Louis-Pierre Wenes. Elle demande qui a eu l'idée de créer les cellules d'écoute... Mme Boulanger répond : « Louis-Pierre Wenes m'a demandé de créer un dispositif, et je l'ai mis en œuvre. » Et Maître Topaloff de préciser que le soupçon existait dès leur création, car elles court-circuitaient les IRP et les syndicats... Sur ce Mme Boulanger conclut que cela n'avait pas réglé tous les problèmes mais en avait réglé beaucoup. Maître Benoist demande à qui elle aurait parlé des problèmes dans France-Télécom, et Mme Boulanger de répondre : « J'en ai parlé à Louis-Pierre Wenes », et admet tout de même que l'on est dans le curatif mais pas dans le préventif avec ce dispositif... L'avocate de la CGT demande pourquoi le CNSHSC n'a-t-il pas été associé au dispositif ? Et de répondre, à côté d'ailleurs : « J'ai prévenu les divers C.E., j'ai fait de mon mieux, c'est tout ce que je pouvais faire... » Sur les observations de M. l'Avocat Général, elle dit qu'il n'y avait pas de malaise généralisé, mais seulement des cas difficultés individuelles...

Enfin, son propre avocat, Maître Gublin, signale qu'elle est plutôt à l'écart dans l'organigramme de la Direction... Et qu'elle est prise en étau entre les Directions Métier et les RH. Et de manière téléphonée,

Mme Boulanger conclut son intervention à la barre par : « Ce ne fut pas facile pour moi, mais j'ai fait de mon mieux ».

### **Audition de Jacques Moulin**

Interrogé sur les cellules d'écoute, Il répond à la Cour qu'il ne sait qui a choisi les lieux d'expérimentation. À une autre question il répond : « Le niveau national nous imposait, à la DT, les fermetures de site. Puis, tient des propos lénifiants sur les mutations volontaires, disant qu'il ne voulait pas laisser des salariés sur des activités en fin de vie et les aidait à se reconvertir et que les dispositifs d'aide aux salariés existaient n'était pas que des mots, ils étaient incarnés par des personnes qui s'investissaient...

### **Audition de Louis-Pierre Wenes**

Il réexplique la nécessité de faire quelque chose, mais quelque chose de mieux que le Numéro Vert qui existait dans d'autres sociétés, et que comme son épouse connaissait un psychologue, celui-ci a proposé de tenter la solution des cellules d'écoute. Il demande à Mme Boulanger d'entrer en contact avec ce psychologue, M. Guinchard, et une expérimentation est lancée... M. Wenes aime bien le concept de cellules d'écoute. Il ajoute qu'il est bien l'initiateur de la création des cellules d'écoute (pas M. Didier Lombard) et qu'il a donné une piste à Mme Boulanger. Il précise en outre qu'il a tapé du poing sur la table quand il a découvert que 20% des équipes ne tenaient pas de réunions d'équipe...

Il ajoute sur les cellules d'écoute quelles ont aidé à résoudre plus de 100 cas la première année, et 340 en deux années... Sur ce, la Cour fait remarquer que 340 cas sur 22.000, c'est bien peu. Il ajoute : « on a mis en place une solution inédite dans France-Télécom, donc nous avons expérimenté ». M. Wenes ajoute : « en tant que responsable opérations France, je considère à priori que l'on a pu faire tout ce que l'on a pu, et que l'on était en avance sur toutes les autres sociétés. Je déteste la souffrance, car c'est mon ennemie... Alors, ai-je fait assez ? Dès que je peux faire quelque chose, je le fais ». L'avocate CGT dénonce la lourdeur de la procédure de saisine de cette Cellule d'Ecoute, sur ce M. Wenes s'inscrit en faux et déclare : « Je ne suis pas d'accord avec ça ». L'Avocat Général déclare : « Vous dites que les Cellules d'Ecoute étaient un succès... Cela veut-il dire que pour les managers, les RH, les DP ce n'était plus leur rôle d'accompagner les personnels ? » Et M. Wenes de répondre : « Non je ne pense pas, on voulait aider les autres ».

La stratégie de défense de M. Wenes apparaît clairement : se raccrocher à la création des cellules d'écoute, son seul atout dans la manche pour tenter de dire « on a tenté un truc », et donc faire oublier les réorganisations délirantes et les mobilités forcées, les redéploiements incessants, les fermetures de sites etc...

À 12H17, M. Didier Lombard monte une minute à la barre et déclare, pour lever tout doute : « Je confirme que je ne suis pas à l'origine de l'idée des cellules d'écoute ».

### **Visionnage du film de Serge Moatti**

La Présidente lit un avis des prévenus qui incendie le film affirmant qu'il s'agit d'un film à thèse orienté OS !

Le film nous avait déjà été présenté en 2019. Il suscite la même émotion en interviewant les personnels en se promenant dans les couloirs des sites et notamment à Marseille après le suicide de Michel Deparis. Didier Lombard est lui-même interviewé : « on a poussé le bouchon un peu loin » ainsi que LP Wenes lui-même sous le choc. JM Serres : « c'est le système de gestion qui a fait partir les gens ». Yves Tyrodes : « je reconnais que j'ai une responsabilité ».

Louis-Pierre Wenes remonte à la barre et déclare : « Il fallait mener des mesures correctrices sans être paralysé par l'émotion », et d'ajouter : « Mais je trouve tout de même que je suis un peu noirci dans le film !

### **Témoignage Docteur Catherine Morel, ancien médecin du travail fin 2007 à fin 2009, citée par la CFE-CGC**

Celle-ci déclare : « Le 10 novembre 2009, j'ai envoyé à la DT ma démission, ne pouvant plus exercer mon travail de prévention médicale » Elle ajoute : « à mon arrivée dans France-Télécom en Septembre 2007, je suis très étonnée par le nombre de demandes de visites médicales à l'initiative des salariés. Puis assez rapidement, les relations avec la DT se tendent : on veut m'imposer les cellules d'écoute... À en faire partie, alors que le Conseil National de l'Ordre des Médecins a publié les plus vives réserves sur ces cellules. En outre, je note une augmentation régulière des RPS, avec de plus en plus d'aggravations... Lors de mes analyses, je m'aperçois que sur une plateforme téléphonique de mon secteur, 2/3 des effectifs sont en souffrance, et 1/3 des effectifs est sous traitement » Elle précise : « On pouvait résumer la situation vécue par les salariés en 3 mots : dégoût, démotivation et colère ». Elle ajoute : « J'ai noté que les réunions CHSCT s'éternisent. Des réunions qui auraient dû durer maximum une journée s'étirent sur trois jours... C'était le seul moyen pour les élus de marquer leur opposition à la Direction... En effet, toutes leurs demandes restaient sans réponse de la part de la Direction... ». Le Médecin revient sur les plateformes d'appel : « Lorsque nous recommandions des modifications, des aménagements de postes sur les plateaux, pour adapter le travail à l'homme et non l'inverse, l'on nous répondait que c'était impossible car tout était charté, que tout était décidé à Paris et que l'on ne pouvait rien changer. » Sur les effectifs, le Médecin ajoute : « les DRH qu'elle croisait parlaient en réunion et disaient : je dois faire -22 postes... Un autre -33 postes, un autre : -15 personnes à virer... etc... » et d'ajouter « Mais ces mêmes DRH étaient inquiets pour eux-mêmes, car dans une grand-messe, Louis-Pierre Wenes leur avait déclaré qu'ils étaient 2 fois trop nombreux... ».

Sur les suicidés, le Médecin explique : « Lorsqu'un suicide se produisait sur le territoire de la DT, nous n'étions jamais prévenus ! Lorsque nous ne le savions pas, c'était par des collègues, ou par les syndicats... De plus, quand cela se savait, la DT déclarait systématiquement que le salarié avec des fragilités préexistantes... Et c'était la même chose lorsque nous étions en formation... L'on nous parlait systématiquement de salariés fragiles... » À propos de formations, elle se souvient d'une formation intitulée : « Qui m'a piqué mon fromage ? » ... Et dans cette formation il avait des devises malsaines du type : « Qui refuse le changement creuse sa propre tombe... » ajoutant que cela était fait pour culpabiliser les salariés et à entretenir l'anxiété constante... la multiplication des crises de larmes, de conflits, de salariés qui craquent complètement, elle se voit répondre par la Direction : « vous écoutez trop les salariés, Docteur... » Enfin, cette situation finit par épuiser le Docteur, et celle-ci prend la décision de quitter France-Télécom, car elle était témoin de tels dysfonctionnements fonctionnels, que cela en devenait insupportable pour elle. Début 2010, elle quitte sans regret France-Télécom, tout en restant inquiète pour les cas les plus sérieux qu'elle laissait derrière elle. Pour conclure, elle ajoutait que la totalité de ses demandes de réaménagements de postes restaient sans réponses, que la Direction ne voulait rien entendre... Il y avait aussi les mutations forcées du style : le 15 avril, on disait

à tel salarié qu'il dégageait ailleurs le 2 mai... Elle précise que même les cadres venaient consulter, et s'ils se confiaient moins que les agents, mais ils souffraient aussi car ils étaient les éponges de tous les problèmes. C'était la même chose pour les syndicalistes. Elle avait beau faire des remontées, des alertes, des rapports, la Direction n'en faisait strictement rien. Tout était court-circuité, et qu'elle ne recevait jamais de rapports de synthèse sur ce qu'il se passait dans les autres secteurs... Elle précise qu'elle est partie en service inter-entreprise, ce qu'elle n'avait jamais voulu faire autrefois... Et qu'elle a pu terminer tranquillement sa carrière avec 12 dernières années en médecine inter-entreprise soulagée d'avoir quitté France-Télécom.

#### **Audition Pascale Abdessamad, Assistante sociale, en tant que partie civile.**

Elle déclare : « J'ai déjà été entendue en première instance, mais j'ai souhaité pouvoir revenir car c'est une des rares possibilités d'être entendue par les coupables. » Elle ajoute : « Je viens pour témoigner de la différence entre la réalité, le vécu et ce qui est décrit par les prévenus, qui n'a rien à voir. A partir de 2007, les CSRH n'ont plus eu le droit de nous avertir que tel ou tel salarié était en arrêt de longue durée, et du coup nous ne pouvions plus contacter les gens en difficultés pour les aider. France-Télécom nous a mis de côté et nous a empêché de venir en aide aux gens en détresse. Ce qui est arrivé est à mettre directement en relation avec la disparition, fin 2006, des Directions Exécutives Déléguées (DED). Nous avons été confrontées, au Service Social, à l'impuissance, à l'impossibilité d'aider les gens, ainsi qu'à une augmentation de notre charge de travail, avec la baisse de nos effectifs. Car on nous poussait au départ. » Mme Abdessamad a ensuite décrit des situations de travailleurs en grande difficultés, qui recourent d'ailleurs les autres déclarations antérieures, le suicide d'un agent en Touraine qui l'a particulièrement marquée, ainsi que les pressions au départ des mères de 3 enfants qui étaient exercées contre elles... Elle se rappelle notamment d'une femme qui avait cédé et se retrouvait avec une retraite si faible qu'elle devait distribuer des journaux dans les boîtes aux lettres pour boucler ses fins de mois... Elle ajoute qu'en Indre-et-Loire, ils se sont retrouvés sans aucun médecin de prévention après sa démission ! Le grand n'importe quoi fut atteint lorsqu'ils ont sous-traité le Service Social à des Services Sociaux Inter-Entreprises, en les missionnant quelques heures par-ci par-là...

## **Audience du 20 mai**

#### **Audition de 4 parties civiles : Pierre Vars, Patrick Ackermann, Isabelle Jeunetôt (CFDT), Christian Torrès (ex-Médecin de Prévention à FT / SNPST)**

#### **Audition Pierre Vars (représentant UNSA - Orange)**

M. Vars se souvient qu'avant que la situation ne dégénère à France télécom, ils avaient une réunion d'équipe par semaine et que cela se passait bien. Puis, un jour, les réunions d'équipe avaient lieu désormais tous les matins ! Tous les matins, c'était la mise sous pression. Les personnels étaient tout le temps soumis à la pression d'aller voir ailleurs... Alors au début, il a cru que c'était un problème localisé dû à un manager trop zélé. Mais au bout de quelques mois, il s'est aperçu que c'était la même chose partout où il téléphonait. En 2007, M. Vars a pris la décision de partir hors de France-Télécom. Il avait un ami maire d'une ville, et qui pouvait le prendre dans sa ville. Mais finalement, il s'est ravisé

et il a décidé de rester et ne pas fuir devant ce qu'il se passait. Il précise que les autres administrations n'attendaient pas les personnels de France-Télécom à bras ouverts, car elles réduisaient aussi la voilure. Quant à la situation à France-Télécom, il décrit que les managers locaux devenaient intouchables. Ils pouvaient déclarer et faire n'importe quoi, ils restaient systématiquement couverts par la hiérarchie, bien que les agressions envers les personnels et entre personnels se multipliaient. En juillet 2008, il rencontre, avec son syndicat, M. Zylberberg. Il explique que la situation était très tendue, et ce dernier ne voulait pas entendre parler des problèmes dans France-Télécom.

Il ajoute : « Quand j'ai fini par adhérer à l'Observatoire du Stress et des mobilités forcées, là, j'ai compris que la situation était générale dans toute la France. Ils liquidait les services partout, en achetant les chefs qui avaient négocié leur promotion et leur point du chute à la fin... C'est pour cela qu'il n'y avait plus aucune écoute de la part de la hiérarchie » il précise : « Mais nos métiers ne disparaissaient pas pour autant... Ils étaient sous-traités à des entreprises extérieures ! ». Interrogé sur l'Observatoire du Stress des Mobilités le jugement de M. Vars est clair : « Si tout avait été normal dans France-Télécom, l'Observatoire ne serait jamais né. »

### **Audition de Patrick Ackermann SUD**

M. Ackermann déclare en préliminaire : « La crise sociale à France-Télécom, ça a été ma vie pendant plusieurs années, et ça m'a marqué profondément. » Puis, il nous fait un rappel historique sur ce qu'étaient les PTT lorsqu'il y était rentré en 1987. Il rappelle qu'en 1995, France-Télécom était considérée comme une entreprise ayant réussi sa mutation, qu'elle était rentrée dans la modernité, qu'elle était un exemple pour tous dans le pays, qu'en plus c'était un ascenseur social, un fleuron, un exemple français. Par contre avec le vote de la Loi de 1996, la transformation en société anonyme a été vécue comme une profonde trahison en interne. Il y a eu aussi le système de préretraite CFC en vigueur de 1996 à 2006 qui a permis de faire partir 40.000 fonctionnaires. Ce n'était pas la panacée, mais au moins beaucoup de personnes, après un temps d'hésitation, ont opté pour le CFC et sont partis dans des conditions correctes. Il faut ajouter que l'arrivée de M. Michel Bon a beaucoup inquiété. Il venait de Carrefour. Il a violenté les gens en poussant beaucoup de techniciens à partir dans le commercial. Entre temps, Michel Bon a ruiné France Télécom en achats hasardeux. Sur ce M. Breton met France-Télécom à une diète complète. En 2006, c'est la fin prochaine du CFC. Les premiers contacts avec la Direction sur ce que l'on va faire pour remplacer le dispositif ne vont pas : les PPA, les essaimage, les départs vers la fonction publique ne marchent pas. Les gens n'en voulaient pas ! On a parlé des 22000 suppressions de postes que la Direction a décidé. Il n'y avait pas de sureffectifs à France-Télécom. Ce n'étaient que des licenciements boursiers, faits pour faire remonter l'action. Le résultat a été que les managers faisaient du bâtonnage sur des fichiers Excel, et que l'on harcelait les gens pour faire partir les gens. Car il y a eu cette annonce sur la radio RTL des 22000 suppressions d'emploi... M. Ackermann avait alors rencontré l'équipe dirigeante, Le bon, la brute et le truand, comme M. Didier Lombard, Olivier Barberot et Louis-Pierre Wenes aimaient à se décrire eux-mêmes notamment lors de la fameuse réunion de l'ACSED à la Maison de la Chimie en 2006. Il raconte les blagues lourdes qui avaient cours à l'échelon sommital de France-Télécom à cette époque... La grosse blague sur les représentants de Rank Xerox qui entraient par la fenêtre quand on leur fermait la porte au nez, tandis qu'à FT on fait partir les gens par les portes et par les fenêtres... Sur le management local, M. Ackermann déclare : « On leur demande de liquider des gens parmi leurs équipes », et ajoute que : « les CCUES ne servaient à rien, qu'il n'y avait plus de dialogue dans les instances, et que toute cette construction était foncièrement malhonnête. Les syndicats se sont retrouvés coincés car les grèves et les protestations ne servaient plus à rien. Les grèves faiblissaient et il fallait trouver autre chose. Il nous fallait comprendre ce qui arrivait dans France-Télécom. Il nous fallait des experts pour

comprendre. » Alors SUD et la CFE-CGC (ont créé l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées à France-Télécom. En Juin 2007, un questionnaire a été publié en ligne, sur internet. 3000 réponses furent reçues. C'était un début. Quelques jours plus tard, après la mise en ligne sur internet, M. Ackermann précise qu'il a eu la politesse de téléphoner à la Direction pour les prévenir de la création de ce site internet de l'Observatoire de Stress et des Mobilités Forcées... Et là, dans les heures qui ont suivi, la Direction fait bloquer le site internet sur tous les ordinateurs de l'entreprise ! Le site internet se retrouvait blacklisté en interne !

M. Ackermann déclare : « Comme France-Télécom nie les suicides, ne fait aucune statistique, alors nous décidons de faire nos statistiques et de les publier pour contrer l'omerta totale dans France-Télécom. » M. Ackermann s'indigne et manque de pleurer lorsqu'il repense aux suicides et précise que personne à France Télécom ne téléphone ou ne va voir les familles des suicidés !

Puis M. Ackermann évoque le journal Le Figaro, qui le premier média « connu pour son gauchisme délirant comme il le déclare » publie en page intérieure le premier article sur ce qu'il se passe à France Télécom... À l'occasion du suicide de M. Jean-Michel Laurent et parle pour la première fois d'une spirale des suicides dans France Télécom. Puis il arrive le suicide de M. Deparis qui est un électrochoc dans France-Télécom et dans tout le pays. Du coup, M. Ackermann se retrouve invité dans l'émission TV « C dans l'air » où il se retrouve confronté à M. Laurent Zylberberg (Directeur des relations soi-disant sociales à France-Télécom), où le débat est houleux comme il le dit. Il ajoute que seul l'Etat-Major de France-Télécom ne voulait pas voir qu'il y avait une crise dans France-Télécom. Il précise avoir rencontré le patron de l'Inspection du Travail en France et que celui-ci comprend immédiatement qu'il y a un gros problème dans France-Télécom et il décidera de confier, fait rarissime, à une Inspectrice du Travail (chevronnée) de coordonner, regrouper tout le travail d'enquête concernant France-Télécom. M. Xavier Darcos aussi a compris qu'il y avait un gros problème. Il ajoute qu'il fallait stopper la machine infernale au plus vite ! M. Ackermann ajoute : « Sur ce, arrive aux responsabilités M. Stéphane Richard qui nous tient un premier discours étonnant, surprenant... » Il ajoute : « M. Richard déclare qu'il y a un problème et qu'il faut recruter au plus vite dix mille techniciens... Il prend devant nous plusieurs engagements solennels, on reste scotchés... On ne sait pas si la parole sera tenue, mais oui, ce sera le cas... Avec M. Richard, c'est le jour et la nuit... ». Il ajoute que lors d'une entrevue qu'il a eue avec M. Stéphane Richard, celui-ci lui déclare que quoi qu'il arrive, il ne fera pas appel du jugement et qu'un dispositif de réparation sera créé pour aider les victimes.

### **Audition d'Isabelle Jeunetôt (CFDT)**

Isabelle Jeunetôt, qui est Ingénieur analyste de données de formation, issue du CNET, va confirmer un certain nombre de faits. La politique de management par la contrainte, mise en œuvre et déployée par le Programme ACT La Direction Générale avait fermé la porte à toute négociation. La Direction ne voulait rien savoir de la catastrophe qui arrivait, et laissait pourrir la situation, et sur le terrain, les managers s'en prenaient plein la figure... Le manque d'échange était criant entre la Direction, les Syndicats et les IRP. Il n'y avait jamais d'échange, jamais d'explications. La politique de déflation était gérée par tableaux Excel... L'obsession de la déflation était partout. Même les managers n'étaient plus écoutés. Beaucoup de cadres ont été détruits mentalement car on les a obligés à faire des choses mauvaises. Comme ils disaient : « J'ai fait des choses dégueulasses. » Isabelle Jeunetôt dénonce la situation de soi-disant volontariat dans France-Télécom, car avec les mutations forcées, les liquidations de postes et la fermeture des sites, comment parler de volontariat ? Isabelle Jeunetôt ajoute : « A cette époque, on a fait partir 22000 personnes et redéployé de force 10000 personnes. Pour ces raisons, nous, CFDT, demandons la confirmation du jugement de première instance, car nous avons ramassé les gens à la petite cuillère ». Suite à une question de M. l'Avocat Général, Isabelle Jeunetôt conclut

par la déclaration suivante : « Il aura fallu l'arrivée de M. Stéphane Richard arrive à la tête de l'entreprise pour que les choses s'améliorent. »

### **Audition de Christian Torrès (ex-Médecin de Prévention à FT / SNPST)**

Christian Torrès a été Médecin de Prévention à France-Télécom de 1985 à 2008 et médecin du travail au syndicat des professionnels de santé au travail (médecins du travail, infirmières, préventeurs, psy...)

Pour le Docteur Torrès, les premières alertes sont données fin 2006 et apparaissent dans les rapports d'activité de la médecine de prévention. Il précise avoir communiqué par écrit ses inquiétudes dans ses conclusions. Elles sont reprises par la presse à la mi-2007. En 2007, c'est la rupture avec la Direction. On n'est plus entendu, précise-t-il. Et les Médecins de Prévention se retrouvent sans possibilités d'agir pour protéger et aider les salariés. Une lettre est envoyée à M. Didier Lombard, l'avertissant d'une grave entrave faite contre la Médecine de Prévention et lui demandant d'agir pour mettre fin à cette situation. Le Docteur précise qu'il y a eu une trahison de la confiance légitime faite aux personnels, à savoir que certains sites ne fermentaient jamais... Et puis peu après, on leur a fermé les sites... À partir de là, la souffrance au travail augmente fortement. Les salariés sont dévalorisés dans leurs métiers, on les empêche de faire du travail bien fait, en leur imposant, sur les plateaux, des scripts stupides. La dévalorisation des salariés était incessante. De plus, la Direction a mis au point une gestion des personnels hybride entre le privé et le fonctionariat, et a abouti à un fonctionnement qui transgressait le droit commun... Ce fut un terreau fertile qui a créé une ambiance sans cadre de pensée... Il n'y avait plus aucun cadre de référence pour vivre ensemble, ajoute-t-il... Quant aux conditions de travail, les Médecins de prévention n'étaient plus entendus, notamment sur les aménagements des plateaux d'appels, trop denses notamment... L'ambiance qui en résultait était anémique. Et le Docteur ajoute que les Médecins de Prévention ont en fait autant été maltraités que le reste des salariés. À propos des cellules d'écoute, le Docteur précise qu'il a rencontré au cours d'une réunion en Juin 2007, Mme Nathalie Boulanger, lorsque la Direction a voulu créer ces cellules.... Il cite une phrase prononcée par Mme Boulanger qui l'a fortement surpris, je cite : « Il s'agit de ne pas laisser ce champ aux Organisations Syndicales, car la CFE-CGC et SUD ont créé l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées... ». Pourtant, les Médecins de Prévention déclarent que le fonctionnement de ces cellules contrevient à la déontologie médicale et au Code du Travail. Les 25 et 26 octobre 2007, les Médecins du Travail sont reconvoqués en réunion, où ils sont moqués, raillés par la Direction. D'ailleurs le Docteur Torrès qui était le correspondant, et représentant identifié du SNPST, sera le seul médecin qui ne sera pas convoqué. Certains Médecins de prévention refuseront en outre de participer à cette réunion de remise au pas. Un Médecin de Prévention de Strasbourg sera forcé par un courrier (dont le Docteur Torrès affirme en détenir copie) de M. Jacques Moulin.

Le Docteur Torrès précise que M. Louis-Pierre Wenes viendra au cours de réunions s'enquérir, en présence des Médecins de Prévention, de la docilité des Médecins du Travail. Dans le Tribunal, M. Wenes était furax ! Démasqué, il demandera au Docteur Torrès : « Comment pouvez-vous le savoir puisque vous n'étiez pas présent à ces réunions ? »... Et le Docteur Torrès de lui répondre : « Je le savais par mes confrères qui étaient présents et qui vous ont rencontré, mais si je n'étais pas là, c'était à cause de vous qui m'aviez interdit de participer à ces réunions ! »...

D'ailleurs, 15 jours plus tard, le Docteur Torrès apprendra que le Conseil National de l'Ordre des Médecins avait émis les plus vives réserves sur ces cellules d'écoute depuis le 17 octobre 2007 ! Et que France-Télécom le leur avait caché et tout de même convoqué ! Du coup, en fin 2007, les Médecins de

Préventions écrivent à la Direction sur les cellules d'écoute. La réponse de M. Guy-Patrick Cherouvrier du 15 janvier 2008 leur parvient et elle est édifiante : « Les structures classiques ne permettent plus de traiter les difficultés, donc on met en œuvre une structure de plus... » Et le Docteur Torrès de dénoncer l'atteinte au secret médical sur lequel la Direction de France-Télécom s'assied dessus.

Puis, le Docteur Torrès évoque son cas personnel et les pressions dont il a été l'objet. En effet, des pressions systémiques ont été décidées par M. Louis-Pierre Wenes et Mme Nathalie Boulanger pour le harceler en permanence. Le Docteur précise qu'il en avait été averti en secret par deux cadres haut placés. On lui a changé son secteur, puis obligé de partager son bureau avec un autre Médecin.

Il ajoute qu'on lui a interdit de participer à une grande enquête universitaire sur un domaine dont il est spécialiste... En Mars 2008, épuisé, il commence à avoir des pépins de santé. De plus, il constate désormais que chaque salarié qu'il essaye d'aider, par des demandes d'aménagement de postes, est systématiquement attaqué, muté de force, et là c'est trop. Il décide de démissionner au 31 mai 2008. Il part à la Médecine de Prévention dans l'Administration Pénitentiaire, s'occuper des personnels, et il précise que ce sera pour lui un grand ballon d'oxygène ! À cette même période, 13 Médecins de prévention démissionneront de France-Télécom, ce n'est pas un hasard... Le Docteur Torrès conclut : « À France-Télécom, on a attaqué ceux qui sont chargés de préserver la vie et nous espérons que la Cour rappellera certains interdits qui ne se font pas ».

## Audience du 25 mai

La verticalisation des fonctions — 13 h 30 La formation des cadres

### **Audition GP Cherouvrier**

La Présidente revient au sujet des réunions de formations des cadres. Guy-Patrick Cherouvrier explique qu'elles ont eu lieu durant 7 mois à raison de 3 réunions tous les mois. La Présidente n'est pas d'accord avec le chiffre de 21 réunions. Elle n'a pas le même décompte. Puis elle demande au prévenu de s'expliquer au sujet de la GPEC.

Pour lui, l'entreprise ne voulait rien imposer aux salariés, mais permettre de faire les bons choix pour les salariés et pour l'entreprise, en toute transparence. Avec une prospective sur 3 ans des métiers en croissance et décroissance.

Lorsqu'il est interrogé sur les nombreuses alertes de CHSCT, il décrit le rôle de cette commission, qui a vocation à traiter des thèmes comme l'exposition aux produits toxiques, le travail en hauteur, des problématiques ciblées. Que d'ailleurs une commission stress avait été mise en place dès 2000 pour les problèmes de relation entre les salariés et les clients. Et qu'en 2017 (2007 ?), cette même commission a pris la décision de travailler sur les fonctions support.

Concernant les alertes CHSCT, il précise avec un trémolo dans la voix qu'on ne peut travailler sur un sujet, qu'à partir du moment où le problème est identifié, est qu'il est difficile de répondre à une alerte généralisée, non ciblée, diffuse. La Présidente interroge sur la base du L 4121-2, et qu'il ne pouvait ignorer la récurrence du problème. Il ne répond pas. La Présidente se montre plus insistante et marque

son étonnement par l'utilisation excessive du « on » et de ses propos vagues. Elle clôt le sujet en ajoutant que ce point sera revu le 17 juin.

La Présidente précise que Didier Lombard a affirmé que Madame Catala, inspectrice du travail, avait une vision erronée de l'organisation matricielle. Il est par ailleurs précisé que Louis-Pierre Wenès a mis en place une organisation hiérarchique et fonctionnelle avec Guy-Patrick Cherouvrier aux manettes. La fonction va être plus proactive pendant quelques mois, la fonction RH va être verticalisée, une fonction RH au combat pour générer 7 milliards de cash-flow, un travail entre Olivier Barberot et Guy-Patrick Cherouvrier. Une entreprise de déshumanisation, l'utilisation d'un langage guerrier, dans une organisation matricielle déséquilibrée et une verticalisation.

Avec comme conséquence une perte de contact entre la fonction RH et les salariés. Guy-Patrick Cherouvrier répond : « le contact n'avait pas été coupé, c'est le moyen de communication qui avait changé. Le but était la suppression des doublons par la mise en place du CSRH. » La Présidente, encore une fois, fait noter à la greffière les propos tenus.

La cour rappelle que dans RH, il y a la notion de relations humaines, auquel une technologie à distance ne saurait répondre, qui plus est n'est pas adaptée, qu'elle a été source de stress, de perte de sens pour les salariés et les managers.

Maître TOPALOFF revient sur le fait que les RH ne se résument pas à des questions techniques. Où sont les fonctions humaines des RH pour expliquer les réorganisations, accompagner les 3000 RH. Elle finit son intervention par : « intégrer les RH dans les espaces de développement n'est-ce pas un détournement, une perversion de la fonction RH ? »

Dans le rapport Technologia en 2010, les réorganisations ont suscité des témoignages d'un très fort niveau de stress, de crises de larmes, d'évocation de la mort. Des réorganisations désordonnées et nombreuses. Voici venu le temps du TTM : Time To Market, Time To Move : avec une industrialisation du turnover, les revues de personnel. Le but était bien de créer une certaine instabilité chez les salariés, se séparer des fonctionnaires, des réticents et des vieux, mémoire présente et dérangeante dans l'entreprise. En ACT... Puis NEXT.

Les chiffres sont passés de 96 % à 39 % pour la fierté d'appartenance, 40 % se disent fatigués ou stressés, 40 % disent avoir une santé dégradée dont 49 % chez les non-cadres. La charge de travail a augmenté de plus 40 % par rapport à la moyenne nationale. La perte d'autonomie a baissé de 10 % par rapport à la moyenne nationale.

Guy-Patrick Cherouvrier scande qu'il n'a jamais utilisé la déstabilisation comme système de management. En fait, il n'était même pas au courant « des 22000 ». La présidente lui rappelle que l'annonce des 22 000 départs a été faite à la réunion de l'ACSED en octobre 2006, par Monsieur Gervais Pellissier. Guy-Patrick Cherouvrier répond froidement : « Les réorganisations ne sont pas nécessaires, elles sont vitales. ».

La présidente continue en précisant que Didier Lombard a parlé d'un questionnaire agressif et irresponsable de la part de Technologia. Alors qu'il y avait eu 2 rapports bien documentés, un technique et l'autre qualitatif. Le nom de Marie-José Ruauudel est prononcé pour parler de parole muselée. Guy-Patrick Cherouvrier conteste une parole muselée, au contraire, il parle du sentiment d'appartenance, que le tutoiement était de rigueur. « Jusqu'à quel niveau hiérarchique ? » demande la présidente ?

Guy-Patrick Cherouvrier reprend la parole pour affirmer que la verticalisation n'a jamais été mise en place. Concernant le CSRH et les plateformes, c'était pour plus de réactivité et de professionnalisme

dans les réponses. Ce qu'on appelait avant le bureau d'ordres n'était plus adapté. Pour lui, la proximité, c'est apporter une réponse. C'est pareil pour les boutiques, ce n'est pas en multipliant les boutiques. Il n'y avait plus de personnes identifiées pour répondre aux demandes des salariés.

Le rôle Guy-Patrick Cherouvrier était de conseiller les chefs de projet afin de prendre l'aspect social en compte, puis tous les RH et RRH se saisissaient des sujets. Les réorganisations ne conduisaient pas forcément à de massifs mouvements à l'espace développement. La présidente à nouveau fait noter les réponses.

Sur le sujet de la verticalisation, Guy-Patrick Cherouvrier affirme avoir été le seul à avoir été « verticalisé ». Il était conseil de direction auprès d'Olivier Barberot et Louis-Pierre Wenès. « Comme je l'ai déjà répété (il dira cette phrase 11 fois), j'avais une relation hiérarchique avec les DRH et non un lien fonctionnel. Je suis dans le respect et l'écoute », ajoutera-t-il au cours des échanges.

La présidente revient sur le fait que Monsieur François Cochet du cabinet Secafi informe dès 2005/2006 des premiers signes de RPS, ainsi qu'un management débordé. Avec la fermeture du centre d'appels de Béthune en février 2006, la fermeture du site d'Alès en juillet 2007, les RPS dépassent un niveau jamais atteint : des salariés ont installé un mannequin pendu, les espaces de développement sont appelés espace de dégagement. La cour note la contradiction du discours entre volontariat, et le fait d'être tenu de s'y rendre.

Puis tout s'accélère avec un changement de braquet appelé crash program. Un expert psychologue finira par être mandaté. Le 27 septembre 2007, Olivier Barberot et Guy-Patrick Cherouvrier avancent que les salariés se plaignaient, car ils étaient vieux et réticents au changement, mais que le projet était en bonne voie. Guy-Patrick Cherouvrier affirme que sur la question des alertes, il n'était pas informé. Qu'il n'aurait pu ouvrir un chantier que si l'alerte avait été précise, ciblée. Il se défend qu'il n'a pas attendu les alertes pour agir : « on faisait des sondages. ».

La Présidente intervient : « À vous entendre, on a l'impression que personne n'est responsable dans cette entreprise. ». Il se réfugie une nouvelle fois (comme le feront les autres prévenus, au cours de la journée) derrière son ex-patron Olivier Barberot et ajoute : « Il y a eu de la souffrance, mais je conteste le fait qu'elle était généralisée. »

### **Audition de Nathalie Boulanger**

En préambule, sont abordées les questions des UAT (unité d'affaires territoriales), des DT (directions techniques) qui représentaient des unités de 1000 personnes environ. Le témoignage de Madame Catala (inspectrice du travail) est à nouveau évoqué, avec la démission des médecins qui témoignaient de personnels diminués, de santé altérée, ses effets dévastateurs, des situations non souhaitées pour 70 000 personnes qui ont changé de métier. Elle répond : « Ils n'ont pas changé de métier, c'est leur activité qui changeait. Il y avait des conférences sanitaires avec les médecins du travail pour les cas individuels. »

La cour revient ensuite sur la mise en place du Lean management dans les métiers techniques avec des incidences jusque dans les réunions d'équipe. Cela s'est traduit par une perte de sens d'un travail qui s'inscrit dans un champ plus vaste. Des réunions de 10 min, c'est des temps courts dans une organisation matricielle. Surtout dans une période d'évolution forte, cela ne pouvait que générer des tensions. Le contrôle de gestion avait pris le « la » dans les unités. A cette situation, a succédé la mise en place du projet RAF (Réorganisation des Activités France : 1200 postes supprimés). Certes avec la

mise en place d'un N° vert pour accompagner les mobilités. C'est ce projet qui est quand même à l'origine du baromètre salarié.

La présidente note que dans les procès-verbaux, Nathalie Boulanger a exprimé de la gêne : « cela heurtait votre conception du travail, entre déontologie et déstabilisation ? » Elle s'explique : « je n'étais pas d'accord avec tout, c'est vrai. Monsieur Wenes m'a demandé de partir en 2007. Je n'ai pas eu de pression, il y avait seulement des tensions. »

### **Audition Jacques Moulin**

En début d'après-midi, les débats reprennent avec Jacques Moulin qui est appelé à la barre : « L'idée était de redynamiser les cadres et d'être plus performants, mais personne n'était obligé de bouger, c'était basé sur le volontariat. » La présidente finit la phrase : « sur un système de contrainte. »

« C'est une évolution qui s'imposait à nous, et d'embarquer les parties prenantes en communiquant. Si cela a créé une situation d'instabilité, je ne cautionne pas. D'ailleurs, je n'ai pas participé à l'ACSED, je suis arrivé en retard. ». La présidente demande : « quelle est pour vous la notion de volontariat lorsque le poste est supprimé ? »

Jacques Moulin reprend sur un ton désordonné : « sur l'UAT de Bar-le-Duc. Il y avait les indemnités kilométriques, le covoiturage, la formation ad hoc, l'adaptation des cycles horaires, il y avait un besoin d'adaptation aux postes. D'ailleurs, aucun accord n'a été contesté. Je remercie aussi Olivier Barberot quand je lui ai fait part de managers qui avaient du mal à suivre le mouvement, ou à le mettre en œuvre. »

### **Audition LP Wenes**

Ensuite, c'est au tour de Louis-Pierre Wenès de venir à la barre : « nous voulions améliorer les postes de travail, par exemple, on a dépensé 100 millions pour les centres d'appels, et aussi 100 millions pour les boutiques. Il y avait toute une logistique à mettre en place pour livrer les boutiques. on a équipé les camions pour réduire la durée des tournées. » Il est ensuite interrogé sur la question du sens pour les salariés, l'expérience de la honte pour d'autres à la suite d'un changement de poste, ou de métier.

« Sur l'information et la mise en œuvre, Les IRP, les RH, les managers étaient associés. Sur le questionnaire, Monsieur Delgènes a fait une dénaturation et une interprétation du questionnaire. Il a commis un biais fort. Le rapport Technologia est un réquisitoire, une globalisation continue de cas individuels. J'ai remis le rapport fin 2009 à Monsieur Lombard dans un climat d'émotions. En 2006, il y avait déjà un N° vert, nous avons créé des cellules d'écoute. »

La présidente pose la question : « quelle différence faites-vous entre tension et instabilité, à l'évocation de tensions évoquées par Nathalie Boulanger ? » Monsieur Wenes répond : « Qu'est-ce qu'il y a d'harcelant ? Violent, peut-être. Je déplore ce virus qui fait que chaque cas est globalisé. » Sa dernière phrase est énigmatique, ai-je mal entendu ou noté ?

C'est au tour de Didier Lombard de venir à la barre. Son intervention sera courte. Il donne tout de suite le ton. Il ne dit pas Madame la Présidente, mais Madame tout court. Il évoque le fait que les applications ne suivaient pas et impactaient la QOS. Le travail, pour lui, ce sont des tableaux de bord. Lorsqu'il est interrogé sur le rapport d'analyse : « je ne m'y reconnais pas, et je ne reconnais pas

l'entreprise que je connais. J'admets que des salariés ont souffert, qu'il y a eu un défaut d'accompagnement. ».

Olivier Guerin intervient pour préciser que concernant l'indemnisation des victimes, il y a à ce jour 1751 dossiers, dont 350 dossiers qui avaient été rejetés dans un premier temps. Ces derniers vont faire l'objet d'un réexamen.

Brigitte Dumont est appelée à la barre. Elle est interrogée sur le volet de la formation, considérée comme absente ou insuffisante, voire inappropriée. Elle rappelle que la société fait partie des bons élèves du CAC 40 avec 5,3 % de la masse salariale consacrée à la formation. Elle cite à l'appui l'existence de l'école des ventes, l'université France Télécom, les écoles métiers. 2000 directeurs ont été impliqués et formés par l'école de management sur les modules de leadership en particulier. Il y avait aussi la licence IP avec l'université de Lille, et des modules de management avec Sciences Po ou l'ESSEC.

Elle aussi ne reconnaît pas le groupe dans lequel elle a travaillé. Elle est étonnée entre sa perception des formations et des services qui étaient proposés dans les écoles, et le ressenti des personnes. Pour elle, la seule ombre au tableau a été la difficulté de mettre en place les VAE. La présidente précise : « Il ne suffit pas de proposer, encore faut-il que les personnes puissent en être informées, et leur donner les moyens de pouvoir les réaliser. »

Brigitte Dumont rappelle que la moyenne d'heures de formation par personne qui étaient de 22 heures est passée successivement de 28 à 32 heures, puis à 35 heures en moyenne. Très vite m'apparaissent des contradictions dans son discours. Lorsque par exemple, elle cite un exemple à la marge une action de formation réussie, mais reproche de globaliser ce qui a moins bien fonctionné.

Plusieurs fois, la présidente lui demande de parler moins vite, et de regarder la cour, et non ses avocats, lorsqu'elle répond aux questions. Son comportement me donne l'impression qu'elle est presque étonnée d'être là, comme un peu perdue, cherchant du soutien auprès de ses avocats, et ne fait que s'interroger sur son rôle dans l'affaire jugée.

La cour revient sur la situation des managers de managers désormais appelés entrepreneurs, et quelle définition elle donne du management, mais elle ne sait pas y répondre. En revanche, pour elle, un manager se doit d'avoir des compétences métiers, être structuré, accompagner et sensibiliser ses équipes aux enjeux, former et reconnaître ses équipes par les promotions et les augmentations, diriger son équipe et articuler son activité avec les différents métiers, ainsi qu'une compréhension des enjeux.

Elle se dit très orientée sur les résultats, porte une attention particulière à l'accompagnement en tenant compte de l'humain. Elle était dans un travail de co-construction, évoque la leadership team. La cour arrive avec difficulté à lui faire dire qu'elle était présente dans les réunions des cadres « entrepreneurs », que c'est elle et non pas Monsieur Moulin qui a sélectionné la société Orga consultant. Elle persiste à dire qu'elle n'était pas au courant du contenu des prestations.

La présidente demande à la greffière de bien prendre note des réponses. Enfin, elle aborde le séminaire ACT du 9 mai 2007. Elle se défend que si elle a bien travaillé à la conception du projet, elle n'a pas été la cheville ouvrière de sa mise en œuvre, car elle n'avait que des liens fonctionnels et non hiérarchiques. Maître Topaloff intervient : « À vous entendre Madame, selon les questions posées, tout le monde passe d'un seul coup du fonctionnel à l'opérationnel et vice versa. »

La cour s'étonne de la réponse en précisant : « C'est bien le fonctionnel qui décide de ce que l'opérationnel va mettre en œuvre. Dans la présentation des slides qui a été faite, sont abordés 4 thèmes qui tournent autour de la courbe du deuil, l'utilisation de métaphores guerrières ou de la vallée du changement. Sur d'autres, qu'il s'agit d'identifier et de briser les résistances, tout en limitant les

risques. » Brigitte Dumont précise qu'elle n'était présente que le matin lors du séminaire ou encore les 22 réunions qui ont suivi, réunissant les cadres, qu'elle faisait son intervention introductive, mais ne sait pas ce qui se disait ensuite. Alors qu'elle était directrice du programme, à l'entendre, elle n'avait connaissance du contenu du PowerPoint, que de la partie qui la concernait. À l'évocation des méthodes utilisées dans le déploiement du projet, elle précise d'une voix convaincante : « Si j'avais été au courant, j'aurais immédiatement - recadré et cassé - ». La présidente marque son étonnement sur le fait qu'à aucun moment, elle n'a été informée de propos qui se seraient tenus en son absence, ou de dérives dans son déploiement : « Vous n'échangiez jamais entre vous ? »

Maître Topaloff lui demande qui a créé l'école du management. Elle répond que la création a été à l'initiative de Olivier Barberot pour assurer le déploiement du projet ACT. L'idée était de pousser les cadres dans un axe de réflexion sur leur parcours professionnel. Pour elle, c'était ça la philosophie du projet ACT. À nouveau, la présidente arrive, à force de questions, à lui faire dire que c'est bien elle qui avait mis en place un module sur la psychologie de la relation. Maître Topaloff reprend les discussions dans une forme de conclusion interrogative : « Madame Grazzini, d'organisation (3000 managers formés) vous a informé qu'elle constatait une perte de repères des participants, et vous demande un renforcement RH. Madame Dumont, avec ACT, l'école de management et les 22 000 départs, le ver n'était-il pas déjà dans le fruit ? »

C'est au tour de Maître Vieira d'intervenir : « Votre CV, Madame, contredit vos propos en termes de chronologie. Il est clairement indiqué que vous vous occupiez bien de toute la partie France et internationale. ». Brigitte Dumont répond : « Le CV n'était que purement informatif et pour servir d'exemple. Concernant le projet ACT, je ne suis pas dans la philosophie hors-sol, je suis très engagé, dans le concret. J'affirme et réaffirme que je suis en adéquation avec mes valeurs, dans le respect, et ce projet, tel qu'il est décrit, ne correspondait pas à mes valeurs. »

Didier Lombard intervient : « Il y avait tellement de cadres à former, que la disponibilité des organismes de formation commençait à faire défaut. L'entreprise a peut-être fini par faire les fonds de tiroir, et que des conneries ont pu être faites. Ce qui risque de se reproduire, à partir du moment où on racle les fonds de tiroir. »

Maître Topaloff demande alors : « c'est donc l'organisme de formation qui était responsable ? » Les avocats de la défense s'insurgent, et les échanges deviennent houleux. La présidente coupe court. Il est 18 h 55. Elle suspend la séance en précisant que les débats reprendront le lendemain dans un climat plus apaisé.

## Audience du 1<sup>er</sup> juin

### Etude de la déflation des effectifs

M. Didier Lombard interrogé sur les formations visiblement inadaptées, avec le vocabulaire guerrier, violent qui y était dispensé, il répète devant la Cour qu'il pense que le vocabulaire n'était pas adapté... À un moment donné, il est questionné par Maître Topaloff, des Parties Civiles, sur ses propos à l'ACSED en Novembre 2006 et il lui répond : « Je n'ai rien dit du tout, vous faites un méli-mélo comme vous le faites tout le temps... » Quant au contenu des Formations, il précise qu'il ne s'en occupait pas, lui il

décidait juste des budgets, et que pour le contenu, il fallait voir avec la DRH Groupe (Monsieur Barberot).

M. Louis-Pierre Wenes est questionné. Il déclare « La Courbe du Deuil, j'en ai entendu pour la première fois en entreprise dans les années 1980, c'était dispensé dans toutes les formations au changement. »

M. Guy-Patrick Cherouvrier est questionné à propos des propos tenus dans certaines réunions RH. Il répond que ces propos étaient inappropriés. Et se livre à une grande déclaration sur le respect des gens... Sur le Rapport de Synthèse "Réussir ACT", il affirme ne pas s'en souvenir, ce qui a fait rire sur le banc des Parties Civiles... Mme la Présidente du Tribunal qui ne s'en laisse pas compter, décrit M. Cherouvrier comme étant la force vive du COPIL.

-Brigitte Dumont est questionnée directement sur ce rapport visiblement très embarrassant "Réussir ACT" rédigé en termes guerriers. Elle aussi, tout comme M. Cherouvrier avant elle, ne se souvient pas dudit rapport encombrant. La Cour exprime alors son grand étonnement, notamment en raison de la présence de Mme Dumont dans tout un tas de réunions...

-Didier Lombard revient à la barre. Il déclare : « Les problèmes des personnels n'étaient pas au centre de notre discours. Il fallait faire des économies ». Interrogé sur ses propos tenus à l'ACSED le 20 octobre 2006, M. Lombard déclare que finalement les propos qu'il a prononcés n'étaient pas aussi dur que cela. Puis, il commence à déclarer qu'il n'est plus sûr d'avoir déclaré qu'il ferait les départs par la fenêtre et par la porte...). Il dit que cela fait 14 ans, que cela fait long... Et qu'en plus comme la bande magnétique a été détruite, il n'y a plus de preuve, et il se met à rigoler... Ce qui est très intéressant c'est lorsqu'il évoque les moins 22.000 agents. Sa réponse, je ne l'attendais pas sous cette forme d'aveu indirect. Il déclare : « Dans la situation de l'entreprise, il fallait faire une annonce de départs de salariés, pour sécuriser la dette auprès des financiers, en leur donnant confiance ». Donc en réalité, ce que fait M. Lombard c'est qu'il reconnaît implicitement que l'annonce des 22.000 départs en 3 ans c'est une annonce de licenciement boursiers.

Nathalie Boulanger Interrogée sur la réunion de l'ACSED du 20 octobre 2006, celle-ci déclare que par rapport à certains propos qui y ont été tenus, elle était très mal à l'aise. Elle raconte comment elle s'est retrouvée prise au dépourvu en devant monter sur scène. Elle exprimera son malaise en fin de réunion à M. Olivier Barberot, car MM. Lombard et Wenes étaient déjà partis auparavant. Sur l'objectif des 22.000 départs elle déclare que c'était un objectif mais que cet objectif n'était pas précis... Elle précise qu'elle ajustait l'objectif pour chaque DT lorsque d'une DT ne parvenaient pas à faire le nombre de départs...

À 11H25, M. Guy-Patrick Cherouvrier est à la barre. Noyé dans la langue de bois, l'on apprendra qu'il a été Directeur de CCL à Angers (Centre de Construction des Lignes). Sur les 22.000 départs, il est formel. Il déclare à plusieurs reprises que cette annonce dans les médias en 2006 lui a saboté tout son travail de négociation avec les syndicats, et c'est ainsi que la GPEC a échoué, et qu'une Décision Unilatérale a été appliquée... On peut penser que cela soit vrai. Quand on lui rappelle que les syndicats le prévenaient qu'il serait impossible de poursuivre les départs à ce rythme ne serait plus possible sans le CFC, il répond en forme de pirouette que : « pour moi, ce n'était pas clair ».

Mme Nathalie Boulanger est interrogée. Elle déclara avoir parlé avec O. Barberot qui lui aurait dit qu'il avait été un peu trop loin pendant la réunion. Lorsque la Cour lui a demandé pourquoi elle n'a pas démissionné, celle-ci déclare qu'elle n'y avait pas pensé car à cette époque, en octobre un de ses trois enfants a été hospitalisé un mois, et que la situation avait été très dure. Quant à son départ, elle raconte assez sobrement que son supérieur, LP Wenes, l'avait convoquée en septembre 2007 et lui aurait dit de but en blanc (sans en savoir plus, hélas) qu'elle devait partir... Et qu'en plus, LP Wenes lui

proposa la Pologne ! Ce qui était impossible pour elle par rapport à sa vie de famille... Et elle ajoute : « Ce n'était pas une promo ».

M. Didier Lombard est interrogé. Il déclare en substance qu'il n'a jamais voulu être blessant à cette époque-là, mais qu'il voulait juste sauver la boîte de la faillite. Sur le CFC, il déclare qu'il a essayé de faire prolonger le CFC par le gouvernement mais qu'il a été éconduit en 14 minutes et a essuyé un refus du ministre. Il ajoute que O. Barberot n'avait pas les moyens de prolonger le CFC car il ne contrôlait pas les crédits mais que c'était lui... Mais en raison du refus du gouvernement...

### **Audition de Sébastien Crozier, Président de la CFE-CGC Orange**

Il fait un réquisitoire à charge contre Didier Lombard et son équipe. Il s'est livré à un rappel de l'historique de la situation financière, la manière dont le groupe s'est retrouvé surendetté, par des pour 30 milliards d'euros d'acquisitions ruineuses. Il rappelle que l'exploitation de France Télécom n'a jamais été déficitaire avec des profits très importants. Ce sont les mauvais achats qui ont plombé le bilan de France-Télécom. Il explique la démarche de Didier Lombard visant à ce que le gouvernement impose la prorogation du CFC. Il aurait pu dire aux marchés qu'il n'avait pas le choix. Mais l'opération n'a pas réussi.

Il revient sur la formation de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées entre CFE-CGC et SUD, une construction atypique. Il rappelle alors qu'Olivier Barberot, dès qu'il a connu l'existence du site internet de cet observatoire, il a fait bloquer l'accès en interne et a payé des hackers pour tenter de saboter le sondage publié sur le site internet ! L'on apprend aussi que dans France-Télécom, il existe alors en fait non pas une, mais deux revues de presse quotidienne : la vraie revue à laquelle seuls les dirigeants ont accès et la seconde, une revue de presse truquée et édulcorée qui voit la vie en rose...

Ensuite, il va y avoir un long passage très lourd au cours duquel Sébastien Crozier revient sur les suicides. Il reparle avec une forte émotion du suicide de Stéphanie Moison à Paris ayant été témoin de l'agonie de cette femme qui a mis 1H30 pour mourir, dont les pompiers savaient qu'elle n'était pas sauvable. Il en a été marqué à vie et il en subit certaines séquelles encore aujourd'hui. Il rappelle en outre la disparition en 2020 de Pierre Morville, qui témoin aussi de ce drame et de cette agonie, traumatisé, a replongé brutalement dans un alcoolisme ancien qui a précipité sa mort quelques années plus tard. La seule réaction de M. Barberot, le DRH Groupe, le jour du drame, aura été de déclarer que la CFE-CGC faisait de la récupération autour de ce suicide...

Il évoquera, en outre le suicide de Michel Deparis, à Marseille, où France-Télécom tentera en outre de discréditer les syndicats en affirmant sur le motif de la calomnie que la lettre de suicide de Michel était une fausse lettre rédigée par des syndicalistes... Il évoque le cas d'une collègue qu'il est allé sauver chez elle en pleine nuit, sur le rebord d'une fenêtre, prête à faire le grand saut dans le vide, et toute la complexité d'être syndicaliste à cette époque... M. Crozier demande à la Cour de confirmer les sanctions de la 1ère instance, car même si cela ne ramènera pas les morts, il faut bien donner un signal fort. Il remercie Patrick Ackermann longuement, ainsi que les avocats des Parties Civiles qui les ont beaucoup supportés pendant toutes ces années d'épreuves.

Sur sa carrière personnelle, il raconte que l'on lui a demandé un jour de réduire de 20% ses effectifs, de but en blanc, sans aucune négociation... Et sur ce, il a préféré se placer à plein temps dans le syndicalisme, car il avait cette possibilité. Sur le Time To Move, il rappelle que c'était une réalité à France-Télécom. Pour réduire les effectifs, il rappelle comment cela se passait : c'était annoncé dans un CODIR pour commencer, puis on le signifiait aux managers sous forme d'objectif à réaliser.

Puis quelques questions de Maître Jean Veil d'abord sur les dividendes et leur impact sur le prix de l'action. Sébastien Crozier explique le mécanisme : « Lorsque vous versez un dividende vous faites baisser le cours de l'action et non l'inverse » Il explique que Steve Jobs n'a jamais offert de dividendes alors que l'action Apple a augmenté de façon exponentielle.

Enfin, Jean Veil s'offusque que Sébastien Crozier s'adresse au « prévenu Lombard et ses acolytes ».

Enfin, Maître Beaulieu questionne sur la date de formation de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées. Sébastien Crozier soutient que cela s'est fait en plusieurs dates : à partir de 2006 ont lieu les premières discussions, puis les premières réunions de constitution, jusqu'à l'annonce publique officielle le 20 juin 2007. Ce point est soulevé par les avocats des prévenus pour alimenter leur argumentaire comme quoi n'étaient pas au courant de l'existence de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées lorsqu'ils ont créé les cellules d'écoute. Ils préféreraient que l'Observatoire ait été créé le plus tard possible pour ne pas entrer en contradiction avec leur théorie.

Jacques Moulin revient à la barre. Sur la réunion de l'ACSED le 20 octobre 2006, il déclare qu'il est arrivé en retard et qu'il n'a pas entendu les propos polémiques. Il se présente ensuite comme n'étant pas le directeur zélé que l'on dépeint. Il affirme qu'il était dans la moyenne, car il avait une DT pas très attractive (l'Est de la France) et que beaucoup de gens préféreraient partir dans le sud... Il ajoute : « Je ne suis pas venu à France-Télécom pour faire de l'argent. ». Enfin, il dément que l'expression LOW PERFORMER soit de lui. Il affirme à la barre que c'est O. Barberot qui l'a qualifié ainsi, mais qu'en réalité, c'est une expression venue d'une DR du Sud-Est de la France.

Louis-Pierre Wenes est à la barre. Il déclare que M. Crozier ment, qu'il n'y a pas eu d'augmentation de l'externalisation des plateaux téléphoniques à cette époque. Sur le Time To Move, il déclare en avoir entendu parler à son arrivée à France-Télécom en 2003, et qu'il était contre cela. Il s'insurge contre M. Jean-Claude Delgennes qui le décrit comme un cost-killer et comme un épurateur, et l'accuse d'avoir fait son beurre sur ces histoires de harcèlement. Par contre, M. Wenes est moins à l'aise quand Mme la Présidente du Tribunal lui rappelle que le Directeur Financier, Gervais Péliissier déclara que le suivi des objectifs était très précis voire tatillon. Quant à la gêne de Mme Boulanger lors de la réunion de l'ACSED le 20 octobre 2006, il répond brièvement qu'il ne sait pas pourquoi elle ne lui en a pas parlé

Brigitte Dumont revient à la barre. Où elle se livrera à un grand numéro interminable de langue de bois. Elle sera obligée d'expliquer que ce sera en tant que DRH à un instant donné qu'elle signera la fameuse décision mettant fin aux primes objectivées sur les départs de l'entreprise. L'explication qu'elle donne ne me convainc pas, car elle affirme que ce serait M. Barberot qui lui aurait demandé de signer cette note.

## Audience du 2 juin

### Questions aux prévenus et parties civiles à la barre.

#### Brigitte Dumont est à la barre

Interrogée sur la note abolissant les primes objectivées sur les départs d'effectifs, Mme Dumont essaye de se défausser en déclarant encore une fois qu'elle avait signé cette note à la demande expresse de

M. Barberot, parce qu'il lui avait demandé. Sur ce, la Cour lui objecte que personne ne le lui a demandé et que c'est bien elle qui l'a signée...

### **Louis-Pierre Wenes est à la barre**

Sur les 6.000 recrutements du Plan Next, il précise qu'il est contraint de passer par un comité de validation, qui dit oui ou non et qu'il doit s'y plier. Il est interrogé par Maître Topaloff sur un point extrêmement troublant. En mars 2012, à 6H00 du matin son domicile est perquisitionné par les forces de l'ordre. Et lors de cette perquisition, il est découvert une photocopie papier de la plainte déposée peu de jours avant dans son domicile, alors que même le déposant de la plainte ne possède pas de copie de cette plainte... La plainte ne sera communiquée aux différentes parties qu'en juillet 2012... Or Monsieur Wenes en possède une photocopie dès Mars 2012. Comment expliquer cela ? Et M. Wenes de répondre : « Je ne sais pas du tout, je ne sais pas comment cela s'est retrouvé chez moi » Puis M. Wenes est interrogé sur les road-shows. Il rappellera que c'est au cours de ces road-shows avec des investisseurs que le chiffre de réduction des effectifs de 22.000 sera lâché, et que lorsqu'on annonce un tel chiffre, il faut ensuite le réaliser. Lorsqu'il déclare qu'il faut donner plus d'autonomie sur le terrain, il se fait reprendre par Maître Topaloff sur les fameux scripts imposés sur le terrain au mot près, qui retire toute autonomie aux agents. LP Wenes dit que les salariés compétents doivent passer en niveau 2 et que le script était utile pour les débutants. La présidente ajoute que ce n'est pas le script en lui-même mais la façon de l'imposer.

LP Wenes ajoute : « je fais le tour d'une usine et en ¼ d'heure je suis capable de dire ce qui ne va pas. Cela est dû à mes 35 ans d'expérience industrielle. »

### **Audition de Jacques Moulin**

Il minimise systématiquement son rôle. Il conteste avoir été le DT Pilote des PIC... Il explique que c'étaient les Directeurs Métiers qui avaient tous les pouvoirs sur la PIC. Puis, il déclare que la PIC était surtout dans les agences, le commercial... Mais que ce n'était pas partout !

-Visionnage petits films produits par les prévenus, sur la réussite de quelques essaimages et départs de l'entreprise pour la fonction publique.

### **Audition d' Yves Minguy en tant que partie civile**

Yves Minguy est entré aux PTT en 1973, il est très vite devenu un développeur informaticien, qui a travaillé sur les débuts du Minitel, a créé une application spéciale pour M. le Premier Ministre Laurent Fabius, qui a reçu plusieurs prix et récompenses pour services rendus aux PTT, à France-Télécom et au pays. Puis, après avoir été bien utilisé pour concevoir des programmes informatiques pour la cellule FAST dont un demandé par M. Didier Lombard lui-même, Yves Minguy a ensuite été cassé, brisé, broyé, détruit méthodiquement par France-Télécom... Il a été déclassé sans raisons, déplacé à droite à gauche, laissé isolé dans un bureau seul, après lui avoir retiré son équipe de 23 agents, éjecté sur un plateau, chargé de la vigie pour contrôler les conseillers clients. Il a fini par se retrouver au SNE, un plateau surnommé le mouroir des cadres. M. Mainguy explique qu'il a été sauvé par les psychiatres, même si c'est compliqué, qu'il a beaucoup de séquelles, qu'il ne peut plus aller au fond des choses et mener les choses au bout... Il expliquera qu'il ira jusqu'en justice, 6 ans de procédure, car France-Télécom ne voulait pas reconnaître l'imputabilité de sa maladie due au service... Bref, un exemple

parmi d'autres du résultat de ce plan social dissimulé déployé à France-Télécom pendant les années de plomb.

LP Wenes est à la barre. Il déclare d'entrée : « À Yves Minguy, je voudrais lui présenter mes excuses à titre personnel. Je pense qu'il ne méritait pas cela. » ... Mais... Il ajoute : « Je maintiens que ce qui est arrivé n'est pas une conséquence de Next et RAF. On s'en rend compte par la grande variété des cas. Il ajoute : « Je n'accepte pas que l'on parle des gens comme d'une case Excel dans un tableau ». Il ajoute : « Ce n'est pas l'organisation qui est en cause. Les problèmes sont dus à des personnes qui, à un moment donné, prennent de mauvaises décisions, et je pense que c'est pour ça que l'on arrive à des gâchis ». Il précise, au cours des débats, qu'il ne se sent pas comme un capitaine ou un général, mais qu'il se voit comme un skipper sur un bateau. Dans un échange, il déclare : « Je ne suis pas dans le déni » et ajoute : « J'ai conscience que les changements étaient d'une telle ampleur que cela allait créer de l'inconfort voire des situations extrêmes ». Et de conclure par : « Aucune alerte ne m'est parvenue en 3 ans »

### **Audition de Jean-Paul Nouhaud en tant que partie civile**

Il est un ancien Directeur Régional Martinique et Guyane, qui a eu le malheur de tomber entre les fourches caudines de M. Barberot et qui a été poussé à signer un CFC malgré une carrière incomplète, menacé de poursuites disciplinaires s'il ne signait pas dans les 48 heures son protocole de départ.

Il nous confirme, en tant qu'ancien Directeur Régional que les primes étaient fortement indexées sur les départs de personnels, par n'importe quel moyen, qu'il fallait déflater les effectifs par n'importe quel moyen, quitte à harceler les personnels éligibles au CFC. Il nous dit : « LP Wenès est venu en conf call, nous étions 20 cadres. Il nous dit « la récré est finie » On ne garde que ceux que l'on doit par obligation » Messieurs Lombard et Wenes ont usurpé leur pouvoir, que France-Télécom ne leur appartenait pas, et qu'ils ont utilisé des méthodes de voyous. Il précise que M. Wenes, à cette époque, était dans une fureur permanente et que tous les cadres avaient peur de lui. Il explique que les pires méthodes étaient utilisées pour déplacer ou virer des personnels, supprimer leurs postes, et que les Directeurs étaient tenus par des Contrats de Performance et d'Objectifs de déflation des effectifs. Enfin, il explique que les organigrammes étaient faux, car en fait tous les mauvais coups étaient pilotés et dirigés directement par Paris.

## **Audience du 3 juin**

### **Audition de Mathieu Louvradox**

Toute la famille de Rémi Louvradox est là : sa veuve, ses 2 filles et son fils Mathieu.

Mathieu Louvradox est à la barre pour nous parler de son père Rémi. La mort de Rémi a été un de ces suicides emblématiques qui ont profondément marqué les esprits dans tout France-Télécom. Il rappelle qu'il avait 11 ans quand le drame est arrivé et que cela fait 11 ans que c'est arrivé... Il explique les misères subies par son père, explique les conséquences sur sa santé et celle des siens, il raconte, comme pour sa sœur, ses études contrariées par le drame. Il raconte qu'il s'est reconverti dans des métiers où il peut aider, porter secours, "réparer"... On sent bien qu'il a été marqué par le drame. Devant un tel déballage de malheurs qui sont tombés sur son père et sur eux, on en reste pétrifié d'effroi... Il demande que le jugement de première instance soit confirmé et qu'il ait valeur d'exemple.

D'ailleurs, la Présidente du Tribunal a été très impressionnée par les déclarations de Mathieu et l'a félicité plusieurs fois pour la force et la rédaction de son témoignage, digne, comme elle le dit, de la meilleure plaidoirie d'avocat. Mme la Présidente du Tribunal déclarera : « On a envie de vous donner une robe d'avocat quand on vous entend ! » À l'issue des déclarations de Mathieu Louvradoux, son avocate Maître Boulet précisera qu'elle n'y est pour rien dans la rédaction des déclarations des deux enfants de Rémi, ce qui n'en donnera que plus de force. L'avocate précisera certains faits et certaines preuves qui étayaient que tout avait été vraiment fait pour broyer cet homme, pour le pousser au départ en lui lessivant le cerveau. Et il est parti, avec de l'essence et un briquet...

### **Audition de Jean Perrin pour évoquer la mémoire de son frère Robert qui s'est suicidé**

Son frère Robert Perrin, entré à France-Télécom en 1976, et tous deux travaillaient à France-Télécom. M. Jean Perrin est resté traumatisé par la mort de son frère, à cause de tout ce qu'il a subi, et aussi de ce que lui a aussi subi. Il explique qu'à partir de 2006, ils se retrouvaient convoqués tous les 2 jours en réunion, où on leur bourrait le crâne pour démissionner, pour partir dans la fonction publique, pour un PPA ou n'importe quoi d'autre, mais l'essentiel était de partir de France-Télécom... Ils se retrouvaient régulièrement dénigrés, se faisaient traiter de vieux, qu'il fallait partir... Il explique que son frère s'est retrouvé déstabilisé et a commencé à tomber malade, puis est revenu, et est retombé malade, puis à la fin il s'est suicidé avec un fusil. M. Jean Perrin exprime sa colère en pensant que lui a perdu son frère tandis que les coupables, eux, sont vivants, que dans leur famille, ils sont vivants, eux ! Il rappelle les responsabilités des dirigeants qui ont envoyé se former 4000 managers pour harceler et virer des gens ! Il rappelle ce qu'avait dit Didier Lombard sur la souffrance des salariés, qu'il compatissait. Il hurle de douleur : « Mais il se fout de qui ! Ils n'ont jamais reconnu quoi que ce soit ! ».

### **Audition de Jacques Moulin**

Il revient sur le suicide de M. Perrin. En fait il essaye comme toujours de se donner le beau rôle, qu'il a fait du social, et que même s'il n'était plus DT-Est au moment des faits, il avait demandé à ce que le Directeur d'Unité - Guy Salziger, présente ses condoléances à la famille... Mais rien n'a été fait en ce sens et M. Moulin s'en émeut et s'en étonne... Comme d'habitude, il essaye de faire croire au Tribunal qu'il a tout bien fait, qu'il a aidé les personnels, qu'il a toujours tout fait les choses bien.

Louis-Pierre Wenes veut prendre la parole. Il va essayer de lui expliquer qu'il compatit mais que ce n'est pas lié à Next. La Présidente du Tribunal le contredit dans ses dénégations. Wenes déclare : « Mais on n'est pas tous des salauds chez les managers dans France-Télécom ». Il insiste et finalement craque : « On n'a pas fait une politique pour virer Monsieur Louvradoux ! ». L'avocate de la famille Louvradoux sort alors la preuve qui le finit, à 11H40 : un mail saisi lors des perquisitions où de hauts responsables se concertent pour faire moins un avant une date butoir, et que le moins un désigné et bel et bien nommé Monsieur Rémi Louvradoux... Cerné de toutes parts, M. Wenes crie : « Je n'en peux plus », et repart enfin s'asseoir.

Enfin Didier Lombard prend la parole en conclusion de cette pénible journée. Finalement, il est le seul qui, parmi les coupables en appel, réagira avec une certaine décence. Il n'essaye pas de se dédouaner. Il explique qu'il faut comprendre l'émotion suscitée ce matin. À la famille Louvradoux, il déclare qu'il ressent une émotion intense. À la famille Perrin, il déclare ressentir une grande émotion en tant que technicien, car M. Lombard est aussi technicien, et comprend les difficultés d'un technicien en cours de changement de métier. Il conclut en déclarant qu'il s'est déjà exprimé en première instance et qu'il

ne voulait pas se défaire en déclarant qu'il n'était pas là et qu'il précise qu'il ne veut pas polluer la grande émotion d'aujourd'hui.

## Audience du 8 juin

### **Auditions Jacques Salmon, Samira Guerrouj, Jean-Pascal Aveline, Vincent Talaout**

#### **Audition de Jacques Salmon**

Il a déjà témoigné en 2019. Reclassé Technicien des Installations de Télécommunications. Il évoque ses passages à l'hôpital, dus aux harcèlements subis : mutation dans un nouveau service, laissé sans formations, jours de congés supprimés uniquement pour lui... Enfin, manipulations de la part du système RH de France-Télécom, tentative de révocation injustifiée, ce que le Ministre en charge des Télécommunications refusera d'avaliser. Il lui faudra un long combat de 6 années devant les juridictions pour faire reconnaître l'imputabilité au service de ses problèmes de santé.

#### **Audition de Noël Rich**

Ancien agent du 12, de 1991 à 2006, qui à la fermeture du 12 été muté au 1013 (les dérangements) avec ses collègues. Il déclare : « Nous n'étions plus rien ». Il a tenté de mettre fin à ses jours dans un des bureaux de son Centre Téléphonique. Noël n'a pas structuré son témoignage comme le font les autres victimes. Il a préféré parler de ce qu'il se passait autour de lui, de ce qu'il constatait d'absurde dans ce système, plutôt que de s'apitoyer sur son sort.

Il évoque les scripts : « Je ne suis pas un homme, je suis une machine » Avec bon sens il revient sur ces phrases toutes faites : « Je suis d'accord pour qu'il y ait une ossature mais il faut donner du sens »

Maître Dumas, son avocate souligne que Noël Rich est pudique et ne parle pas de sa souffrance. D'ailleurs lorsqu'il a été interrogé, notamment par Maître Esclatine, il évoque certaines humiliations perçues, se faisant plus ou moins traiter d'illettré, lui et ses collègues du 12. Il revient à la justification des scripts par Louis-Pierre Wenes. Quand M. Rich demandait une explication sur tel ou tel problème, on lui répondait : « Ne te pose pas de question, suis le script ! ». Et enfin en conclusion : « L'entreprise n'a pas pris le temps de nous accompagner ». La Cour remerciera M. Rich de la dignité de son témoignage à la barre.

#### **Audition de Jean-Pascal Aveline**

M. Aveline était Inspecteur des PTT muté d'office par sa hiérarchie, dès qu'il a été élu Délégué du Personnel. Sa hiérarchie lui reprochera de trop composer avec les salariés, de n'être pas assez dur. Il sera isolé pendant 5 ans au 3ème étage d'un immeuble d'un centre abandonné, contre une chaufferie, puis 5 ans de plus au second étage de cet immeuble vide et ceci dans une pièce avec un bureau, sans même un téléphone. Une mise au placard pour le pousser à démissionner. Cette placardisation durera jusqu'en novembre 2017.

## **Audition de Vincent Talaouit**

Vincent était déjà passé à la barre en 2019. Il est un Ingénieur, Architecte Réseau, en charge de Recherches dans la Branche Innovation, jeune cadre supérieur à haut potentiel. Lui aussi a été victime Next, car y compris dans la Recherche, il fallait faire du Moins, en termes d'effectifs...

Il explique avec une précision millimétrée naviguant dans l'abondance de pièces à conviction comment les employés disparaissent du lieu de départ sans pour autant réapparaître dans le lieu d'arrivée. Sur leur équipe de 13 Ingénieurs, 3 devaient ainsi "disparaître"... Aussi, on leur présenta un organigramme futur avec 10 cases au lieu de 13, mais les cases étaient vides... L'enquête de Police et les perquisitions ont permis de saisir un ensemble de documents qui prouvent que la hiérarchie locale a tenté de forcer à la démission de Vincent Talaouit et deux de ses collègues. Il reviendra aussi sur le suicide d'un autre collègue ingénieur qui fût, à un moment donné, le seul à venir encore lui parler quand il était mis au placard. Il précisera la rétrogradation dont France-Télécom a essayé de lui faire subir, passant d'Architecte Réseau confirmé, en charge d'un gros projet de convergence des réseaux de télécommunications pour prévoir les réseaux de demain, pour se voir proposer un poste du niveau d'Ingénieur Débutant, en en dehors de son domaine de la Recherche...

Vincent Talaouit résume à lui seul le gâchis de cette époque en termes de ressources humaines. Marqué à vie par ce qu'il a vécu, sous traitement depuis 2007, invalide aux 2/3 depuis 2010, il traîne comme le souligne la Présidente ? sa relation à France Telecom puis Orange comme un « boulet, une chaîne ».

A la suite de cette audition, Louis-Pierre Wenes et Didier Lombard viendront à la barre déplorer la situation de Vincent Talaouit.

## **Audience du 9 juin**

**Audition de la partie civile : M Portello puis témoin de la défense, Charles Filippi. Visionnage de films de communication interne France Telecom/ lecture de pièces**

### **Audition M. Portello**

M. Portello est un technicien, ancien élu du personnel SUD, élu du CE Rhône Alpes. Il se retrouve, depuis 12 ans payé par France Télécom-Orange à ne rien faire. Il est depuis 12 ans interdit d'aller sur un site Orange, ses badges étant désactivés notamment à l'issue du suicide de Jean Paul Rouanet.

Il déclare que sa hiérarchie de l'époque l'aurait accusé d'avoir été à l'origine de la démission de M. Lombard. Il est donc privé de ses activités professionnelles et syndicales.

A la veille de son témoignage à la barre en cour d'appel, M. Portello, mis au placard depuis 12 ans, a reçu une lettre d'Orange le convoquant à un RDV RH le 8 juin 2022 pour faire un point sur sa situation alors qu'aucun contact n'a eu lieu durant 12 ans, depuis sa mise au placard !!

Tout au long de son audition, M. Portello raconte la souffrance de ses collègues qu'il avait en charge de consoler. Il raconte la visite de Didier Lombard à Annecy, suite au suicide de JP. Rouanet.

C'est à l'issue de cette visite terrain que Didier Lombard, à qui un ultimatum (liste de 12 propositions) avait été donné, a décidé de mettre fin au Time To Move.

M. Portello précisera que la médiatisation de la crise sociale à France-Télécom a été le seul moyen pour que cela s'arrête enfin.

Suite à sa perte de travail, M. Portello s'est séparé de sa femme, il a rencontré des difficultés avec ses enfants. Du fait de sa séparation et des emprunts contractés avec sa compagne, il s'est retrouvé surendetté.

Maitre de Castro l'invite à dire à la Cour ce qu'il a fait pendant ces 12 années. Il a fait un master psycho-social, il accompagne des personnes qui font des burn-out. Maitre de Castro lui demande d'expliquer pourquoi avoir reçu une convocation RH d'Orange quelques jours avant sa parution devant la Cour d'Appel ?

Il s'est présenté au RDV RH le 8 juin, les DRH étaient muets, ils ont été incapables de répondre à ses questions. M. Portello considère que la convocation a pour but de faire pression sur lui à la veille d'être auditionné par la Cour d'appel.

Maitre Viera lui demande : « Vous avez renoncé à vos mandats, n'est-ce pas du fait d'être un lanceur d'alerte ? »

M. Portello de répondre : « Je cherchais à être au plus près des salariés car les IRP n'étaient pas écoutées. Il y a eu un échec du dialogue social sous Lombard, il n'y avait aucune écoute. Sous l'ère Lombard, il y a eu une vraie dégradation du dialogue social. Quel sens avait l'engagement des syndicats dans un tel contexte ?

Concernant les cellules d'écoute, c'était un vrai traquenard. On se faisait engueuler par les salariés qu'on envoyait dans un piège. C'est un endroit où étaient envoyés les plus fragiles, les mécontents.

L'avocat général de demander à M. Portello ce qu'il attend.

M. Portello : « Je vais exiger réparation, pas que de l'argent. Qu'a fait Orange pendant 12 ans ? » Pas de questions à M. Portello côté prévenus et avocat des prévenus.

M. Nicolas Guérin (représentant Orange) prend la parole. Il revient sur la situation de M. Portello. M. Portello est dans une situation comme d'autres personnels éloignés du service depuis la crise sociale. M. Guérin précise que M. Portello a reçu plusieurs propositions de travail, mais que comme il les a déclinées, la situation est restée figée. Il précise aussi qu'Orange a donné son accord pour que M. Portello fasse son master sur 2 ans. M. Guérin précise que justement, il ne voulait pas que les personnels éloignés des services soient réaffectés de force, contre leur gré, mais voulait au contraire débattre avec ces personnes avant de décider d'un commun accord ce qu'il convenait de faire. Nicolas Guérin reconnaît la maladresse d'Orange d'avoir adressé le courrier de convocation RH à la veille du passage de M. Portello en Cour d'Appel.

Maitre Tessionnière rappelle à M. Guérin, l'obligation d'Orange de proposer du travail à ses salariés. Il rappelle aussi que la situation de M. Portello n'est pas réglée.

### **Audition de Charles-Henri Filippi, témoin cité par M. Lombard.**

Né le 15 août 1952, c'est un banquier. C'est un ami de la famille Lombard. Il a été un Administrateur Indépendant de France-Télécom- Orange entre février 2008 et 2020. Personne plutôt sympathique, il

débute son témoignage par des généralités sur l'entreprise, rappelant qu'Orange est aujourd'hui un vrai leader dans son secteur ! Pour lui, Didier Lombard a été l'homme de la survie de FT, c'est un stratège ! L'entreprise a survécu avec succès.

Pour lui ce n'est qu'au Conseil d'Administration du 15 septembre 2009 que le sujet des suicides a été abordé, CA au cours duquel il est précisé : pression insupportable sur le personnel ! Il soutient qu'entre février 2008 et septembre 2009, jamais il n'a été évoqué la situation préoccupante chez FT. Il le répétera plusieurs fois. Pour lui le manque d'information du CA vient du fait que les administrateurs représentant les salariés n'ont pas remonté les problèmes. Il évoque qu'en interne FT, il y avait une opposition à la privatisation de FT. Il a une grande estime pour D. Lombard, qui pour lui a été déterminant dans l'évolution de l'entreprise. D. Lombard est un grand commis de l'état. Il reconnaît aussi que D. Lombard est parfois « soupe au lait ». Il réaffirme que sous Thierry Breton, l'entreprise était en faillite et que D. Lombard est l'héritier de ce traumatisme.

La Présidente intervient pour lui demander : « Est-ce que les 22 000 départs ont été évoqués en CA ? » M. Filippi n'a pas de souvenir précis sur ce sujet en CA. Pour lui, la volonté de M. Lombard était de restaurer l'entreprise et non de fabriquer de la valeur pour les actionnaires. La situation d'Orange est un compromis social, économique et financier. Il précise plusieurs fois qu'il ne comprend pas pourquoi la crise sociale n'est pas remontée plus tôt et accuse les représentants syndicaux, administrateurs salariés de ne pas avoir fait leur travail de remontée d'informations. Pour lui, FT était l'entreprise la plus difficile du CAC40. Pour lui, il y avait une opposition radicale entre les administrateurs salariés et les administrateurs/représentants de l'Etat.

La Présidente atteste qu'Hélène Adam a dit devant le Tribunal correctionnel qu'en CA, elle s'exprimait sur les sujets RH mais n'était pas entendue. Maître Viera reprend le dire de M. Filippi : les administrateurs salariés avaient une vision idéologique ou politique : n'est-ce pas vous administrateurs qui avaient cette vision ? De plus, dans la hiérarchie des parties prenantes, avez-vous pris en compte de manière égalitaire toutes les parties prenantes ?

Pour M. Filippi, il existait un voile d'ignorance. Il aurait dû y avoir une remontée plus institutionnelle des problèmes en CA. Pour lui, ce sont les administrateurs salariés qui savent ce qui se passe sur le terrain, ils étaient 3 administrateurs salariés. Les autres administrateurs ne sont pas sur le terrain !

Pour Maître Viera le CA doit avoir un regard sur le management de l'entreprise. Pour M. Filippi, le rôle d'un CA est d'accompagner l'entreprise dans sa stratégie, sa gestion. La grande réussite de cette entreprise est la reconstruction de FT-Orange en Entreprise durable. Aujourd'hui, Orange mène une stratégie internationale reconnue.

Pour Maître Tessonnière : à l'époque il y a les suicides, les médias, la vie à l'extérieur de FT. Tous ces signaux d'alerte extérieurs ne devaient-ils pas vous alerter ? M. Filippi de répondre : « Je n'ai pas à l'esprit ce que disait la presse à ce moment-là ».

L'avocat général Yves Micolet intervient : comment expliquez-vous cette souffrance chez FT (environ 1 800 personnes indemnisées) ? Est-ce le fait qu'il y ait des fonctionnaires et donc qu'un PSE n'était pas possible ?

M. Filippi de répondre : Oui le fait qu'il y ait une majorité de fonctionnaires était une spécificité. Maître Veil (avocat de D. Lombard) de conclure : Vous n'avez pas assez évoqué la concurrence, la concurrence n'obligeait-elle pas FT à agir ?

**Audition de vidéos produites par la défense de communication interne** intitulée Questions Directes, de septembre 2007 à septembre 2009 qui mettent en scène LP Wenes et le mettent en valeur. Il apparaît bien-sûr, sous un jour sympathique et humain. Puis, une autre série 3X5 où l'on voit LP Wenes le mentor qui discute avec son zélé collaborateur Jacques Moulin.

La Présidente donne lecture des pièces et interroge B Dumont et J Moulin.

B. Dumont répète à l'envie qu'il fallait accompagner les personnels.

Puis, sont traités les éléments de personnalité de Jacques Moulin, Directeur de l'IDATE, 13.000€ mensuel net + prime de 65.000 € insiste : « Je n'ai pas intégré France Telecom pour gagner de l'argent ». Il estime être éloigné des griefs qui lui ont été faits.

## Audience du 10 juin

### **Auditions de parties civiles : Ghislaine Regnier et Georges Lloret**

#### **Audition de Ghislaine Régnier, veuve de M. Jean-Marc Reigner**

Elle est la première de la matinée à témoigner à la barre. Elle est accompagnée de son fils unique Alexandre. Elle se déplace très difficilement avec une béquille car elle s'est blessé la cheville la veille, elle tiendra à témoigner debout de ce qui est arrivé à son mari et des conséquences sur sa famille. Elle a déjà été entendue en 1ère instance le 3 juin 2019. Cela fait 14 ans que son mari est décédé, il avait 51 ans. Elle explique son mari s'est suicidé (suicide par arme à feu) pour arrêter sa souffrance. Son poste de lignard (il s'occupait des dérangements) était menacé de disparition et donc son mari devait s'adapter à l'informatique et à de nouvelles technologies, sous peine, sinon, de se retrouver muté et envoyé d'office sur une plateforme téléphonique... Inimaginable pour lui ! Il a subi de la pression qu'il ne supportait plus. Elle en veut aux dirigeants de FT, responsables de ce drame, gâchis, désastre qui a été fait, mais pas à son manager (M. Bontemps). Elle avoue avoir été très déçue lors de sa parution en première instance en juin 2019 : elle a eu l'impression d'avoir été ignorée, il n'y a eu aucun mot des prévenus à son égard, aucune compassion ! Dans son métier c'était un agent reconnu par ses collègues comme étant d'une grande compétence professionnelle, mais aussi connu par les habitants de sa ville, car son épouse y possédait un commerce dont des articles de pêche, loisir dont il se passionnait. Elle dit rencontrer des difficultés à expliquer aujourd'hui à ses petits-enfants ce qui est arrivé à leur papy.

Elle cite les derniers mots de son mari parti se suicider : « A tout à l'heure ! » C'est leur fils Alexandre qui a retrouvé son père mort. A cette époque, M. Moulin était en poste mais il n'est pas venu voir la famille.

La Présidente fait part de la lettre manuscrite d'adieu de 4 pages qu'il a laissée. Il a écrit : « J'en ai plein la tête, je souffre trop ! ». Mme Régnier ajoute que la formation qui lui a été imposée l'a énormément déstabilisé à son retour de Bordeaux, il était différent.

Interrogé, M. Lombard prend la parole et évoque M. Reigner, il explique qu'il était un Lignard et que les lignards sont le squelette de France-Télécom, son réseau et qu'il n'aurait jamais été question de l'envoyer sur une plateforme... Il fallait le faire évoluer avec les nouvelles technologies sur son métier.

A M. Moulin de prendre la parole et de déclarer compatir à la douleur de la famille Reigner. Puis il explique qu'il a privilégié la proximité après le suicide donc c'était au RH de proximité d'intervenir.

Maitre Camille Berlan interroge Mme Régnier : La formation est-elle à la demande de M. Régnier ?

Réponse : « S'il ne faisait pas la formation, il était muté sur une plate-forme, ce qu'il ne voulait pas »

- « Cette formation est-elle adaptée à ses besoins ? » Réponse : non

- « M. Bontemps lui avait-il parlé des cellules d'écoute, des espaces développement ? » Réponse : non

Mme la Présidente interroge Mme Régnier quant à sa situation personnelle : Suite au décès de son mari, elle a continué à tenir son commerce durant 8 ans, mais l'activité décroissant elle a dû abandonner son commerce à 58 ans et n'a pas eu droit au chômage. Elle s'est retrouvée seule avec 535 euros par mois (pension de réversion) pour vivre, c'est donc son fils qui a dû suppléer à ces besoins financiers...

L'émotion dans la salle est immense. Elle termine son témoignage, épuisée et doit s'asseoir pour écouter ce qui suit :

M. Nicolas Guérin (représentant Orange) prend la parole. Il est très ému, et il va faire une déclaration claire, nette et sans ambiguïté. Il explique que FT n'a pas fait appel car pour tous ces cas, l'entreprise se sent coupable. Il reconnaît ouvertement que l'entreprise est responsable de la mort de M. Regnier tout comme d'autres.

Vers 10h, c'est la fin de cette première audition qui a ému la salle. La Présidente invite le fils de Mme Régnier à venir la chercher : dur moment émotionnel lorsque l'on voit mère et fils sortir de cette salle profondément abattus. Au vu de l'atmosphère très pesante, la Présidente nous invite à faire une pause.

### **Audition de Georges Lloret**

Il était déjà passé à la barre en 2019. Né le 18 mai 1959, fonctionnaire, est un manager de France-Télécom rentré en mai 1982 dans l'Administration. Il retrace comment à son retour de 2 mois de congés maladie, après un cancer, il est placardisé. On lui retire le management d'équipe, fonction qu'il aimait.

Il débute en expliquant que depuis la condamnation des prévenus en 1ère instance, il allait mieux, mais qu'avec l'appel, il a de nouveau des angoisses, des insomnies. L'appel ne permet pas de passer à autre chose ! Il redit que ce nouveau procès est pour lui un fardeau, qu'il voudrait pouvoir passer à autre chose et que ce procès en appel le bloque. Il retrouve ici, au Tribunal, ses compagnons de misère !

Il évoque tout ce qui est lui est arrivé :

- Deux mois seul dans un bureau, sans travail
- Menace d'un médecin du travail d'être sanctionné
- Propositions de postes sur Lyon, St Priest, Grenoble ... alors qu'il habite Marseille !
- Obligation de prendre RDV avec la cellule d'écoute
- Humiliation lors d'une réunion d'équipe où on lui retire son équipe
- Aucune invitation à des événements conviviaux

Pour lui et ses collègues, le Time To Move était devenu : Tire-Toi Maintenant ou Tais-Toi Maintenant !

Il dit que M. Lombard, Commandeur de la Légion d'Honneur, a failli à son devoir de protection des fonctionnaires et des salariés de France-Télécom. Il dit s'être accroché à son poste de manager, à FT qu'il ne voulait pas quitter malgré des pressions pour qu'il parte dans la fonction territoriale.

Il évoque que LP Wenes qu'il ne connaissait pas, disait de lui qu'il ne méritait pas d'être cadre ! Par rapport à cela, G. Lloret de dire : « Si je n'étais pas capable d'être cadre, ces responsables, dirigeants ne méritaient pas de diriger FT ! »

G. Lloret a songé à se suicider en septembre 2008. Il explique à la cour qu'il a caché cette situation difficile à sa famille pendant plusieurs années jusqu'au jour où il a craqué.

M. Nicolas Guérin (représentant Orange) prend la parole brièvement pour témoigner du respect qu'il éprouve pour Monsieur Lloret.

### **Audition Mme Samira Guerrouj**

Mme Samira Guerrouj vient à la barre, elle est en fauteuil roulant. Elle est en invalidité, elle ne travaille plus mais elle fait toujours partie de l'effectif du Groupe Orange. Elle a un niveau d'étude élevé (deux DESS), elle a commencé à travailler dans le privé, puis sa société a été rachetée par Orange, alors opérateur d'origine britannique, où la culture d'entreprise change de la culture France Télécom.

Elle explique avoir travaillé dans un service de traitement national des réclamations les plus difficiles à traiter, qui était le dernier échelon après que tous les autres niveaux aient échoué pour dépanner des clients mais qu'ensuite elle a commencé à être victime de harcèlement moral de la part de son manager, qu'elle est devenue corvéable à merci. La DRH Mme Malack l'a prise en grippe ce qui a déclenché sa descente en enfer : isolement, pressions, ... Aujourd'hui sa vie est brisée : pas de mari, d'enfant, de travail, elle ne peut plus marcher .... Elle a tenté par deux fois de mettre fin à ses jours.

Elle explique avoir fait appel auprès de Jacques Moulin mais elle est restée dans l'ignorance la plus complète. Mais Jacques Moulin niera à la barre avoir reçu cette alerte de sa part... Il nie avoir reçu le mail de Mme Guerrouj et donc n'a pas pu agir !

## **Audience du 15 juin**

### **Analyses de personnalité**

#### **Audition de Didier Lombard**

Il est Ingénieur depuis 1967 au CNET. Il déclare : « À l'époque, j'ai prêté serment, c'est très important ». Après son départ contraint et forcé de France-Télécom, M. Lombard a été dans plusieurs conseils d'administration divers jusqu'à l'âge limite de 75 ans. Au passage, il nous a reparlé de l'effet Werther, et du fait aussi qu'en Suède et en Norvège, la presse ne parle que très peu des suicides, car cela encouragerait d'autres à se suicider. Grosso-modo, l'on devine que ce serait à cause des journalistes qui parlent des suicides, qu'il y a eu une vague de suicides... Toujours la même défense soit c'est la faute des journalistes, soit des syndicats.

#### **Audition de Louis-Pierre Wenes**

Tout d'abord, M. Wenes adore le travail du bois, il a construit très jeune une charpente d'habitation. Nous apprenons aussi que c'est M. Thierry Breton qu'il connaissait, qui lui a conseillé de venir à France-Télécom pour devenir Directeur des Achats... Il est Ingénieur de l'École Centrale. Il est travailleur, son épouse qui le conseille, a fait une carrière dans les RH et le coaching... (On comprend mieux la genèse des fameuses cellules d'écoute proposée par une relation de Madame, le Psychologue Guinchard. Puis, Monsieur Wenes, comme il a perdu un de ses frères à l'âge de 50 ans, il a réalisé que la vie est courte, comme il le dit, il avait décidé de partir à la retraite à 60 ans

### **Audition de Brigitte Dumont**

A la retraite depuis février 2021. 7000 € net, propriétaire de maisons à Paris et en Dordogne. Elle se décrit comme une méritante issue de milieu modeste. Elle met en avant son rôle à l'UMAP ainsi que de RSE après la crise sociale ! Il dit d'ailleurs sérieusement à la Cour : « J'aime le dialogue social ». Nous apprenons aussi qu'elle est Chevalier de la Légion d'Honneur depuis 2009 pour son investissement bénévole dans plusieurs associations d'aides aux enfants défavorisés, de banlieues ou d'ailleurs, de la diversité. En fait, pour dire vrai, des associations Orange dont elle assurait la représentation en tant que DRH.

### **Audition de Nathalie Boulanger**

Normal sup scientifique, entrée chez FT comme fonctionnaire. 320.000€/an, 7000€ net à la retraite.

Sa personnalité selon elle : « Attentive aux autres, à l'écoute » (!)

Elle va un peu se confier à la barre. Elle dit avoir entendu la souffrance et déclare en avoir pris conscience en lisant l'ORTC. Cela a été pour elle une remise en cause personnelle, quand elle a découvert tous les drames en cette occasion... Elle ajoute : « On a quand même raté quelque chose, à l'évidence » et ajoute : « Je me sens à titre personnel en responsabilité humainement et moralement par rapport à tous ces drames qui sont arrivés ». Elle indique se poser des questions sur : « Comment j'aurais pu faire autrement... ». Madame Boulanger est la seule prévenue qui commence timidement à reconnaître un certain degré de responsabilité, un début d'aveu très partiel et sans doute une stratégie de défense calculée pour tenter d'attendrir les juges en se démarquant de ses collègues.

### **Audition de Mme Laure Petillault Heinemann citée par LP Wenes**

Il s'agit d'une personne qui a travaillé sous ses ordres. On a droit à un panégyrique dithyrambique de LP Wenes : « un cerveau hors du commun capable d'intégrer un nombre de paramètres stupéfiants, » exigeant mais juste...

En fait elle n'était pas là pendant la période 2005-2012 mais en essaimage donc a peu à apporter de concret dans la compréhension des événements. Ce témoignage ainsi que les vidéos de communication interne a un seul objectif pour la défense : tenter d'humaniser le profil assez glaçant du numéro 2 de France Telecom.

Interrogatoire récapitulatif des griefs - Brigitte Dumont

Mme la Présidente cite les faits qui lui sont reprochés et lui pose une question simple : « Êtes-vous Madame ACT ? » Mme Dumont parle langue de bois, louvoie et répond toujours à côté... Ensuite la

Cour la coince sur son fameux CV personnel saisi en perquisition, où elle se vante d'avoir réalisé l'objectif de -17000 agents : Objectif Atteint ! Elle déclare qu'il ne s'agissait pas d'un suivi quantitatif... Elle déclare que ce CV n'en était pas vraiment un, elle minimise le document qui l'accable... Elle ose déclarer que jamais au grand jamais elle n'a travaillé sur un programme de déflation... Elle redit qu'elle n'avait aucune responsabilité dans le suivi de ACT, et là, la Cour la reprend de volée en lui rappelant qu'elle avait participé à 22 réunions relatives au déploiement du programme ACT en France, en s'exprimant en début de réunion, au moment le plus important. La Cour ajoute que dans les PV saisis de ces réunions, on y retrouve tout au long de ces comptes-rendus même quand elle n'est pas là, ses propres tournures de phrase... Elle sera aussi contredite méthodiquement à propos de la GPEC 2006, transformée en Décision Unilatérale... Mme la Présidente du Tribunal enfonce le clou où ça fait mal : « Madame Dumont, la Cour constate qu'à chaque fois que nous vous posons une question simple vous êtes incapable de nous répondre simplement et que vous nous produisez un éventail de réponses... ».

Quand Maître Topaloff l'interroge, et notamment sur ses responsabilités, elle lui demande si elle était prête à reconnaître, comme l'a fait Madame Boulanger, une certaine part de responsabilité dans ce qui est arrivé à France-Télécom. Elle ne reconnaît rien et déclarera même : « J'ai fait le maximum de ce que je pouvais faire... ». Elle ajoute toutefois qu'elle se reconnaît dans les déclarations de M. Guérin sur la culpabilité de France-Télécom dans certains drames. Evidemment la faute collective est aussi une des stratégies de la défense.

La Présidente revient sur la cheffe de projet d'ACT qui était au-dessus de T Lasselin. Elle finit par citer Thierry Feurgard sans convaincre sachant qu'il s'agissait d'une femme et sans doute d'elle-même.

A la fin elle lâche la bombe aveuglante en faisant un grand hors sujet à propos du suicide de sa sœur. Elle ajoute avec quelques larmes qu'elle sait ce que c'est. On aurait presque l'impression à ce moment qu'elle devient la victime. Bien tenté mais en cour d'appel les juges ne sont pas des apprentis.

### **Interrogatoire récapitulatif de Nathalie Boulanger**

Elle insiste sur ce qu'elle a essayé de faire, la création du Baromètre Salariés, la mise en œuvre des fameuses cellules d'écoute... Il est alors rappelé que Madame Boulanger avait la vue panoramique sur la situation des effectifs au jour le jour dans chacune des 11 DT... Donc difficile de faire celle qui ne savait pas grand chose... Madame Boulanger déclare alors : « J'ai fait tout ce que je pouvais faire dans la limite des contraintes qui m'étaient imposées... ». Et de broder encore une fois sur les cellules d'écoute, un moyen novateur qui en son temps n'a pas été compris, etc... Mais la Cour lui rappelle que c'est elle qui avait simplement utilisé la bonne règle de 3 dans chaque DT : en effet, pour assurer la tenue de l'objectif de réduction d'effectifs en France, Madame Boulanger avait tout simplement appliqué la règle de 3 pour chaque DT, ce qui donnait pour chaque DT le chiffre des personnels à faire partir.

### **Audition de Nicolas Guérin**

Nicolas Guérin, représentant du Groupe Orange au procès, est venu nous parler de ce qu'il se passe à Orange à propos de l'affaire.

Nicolas redit que l'entreprise se sent coupable vis-à-vis de certaines personnes (Reynier, Louvradox).

Il informe la cour sur les 350 dossiers précédemment rejetés par le comité de réparation qui doivent être réexaminés. Il ajoute que 1400 entretiens ont déjà eu lieu devant le Comité de Réparation. Orange

a déjà versé 21 millions d'indemnités à travers ce comité. M. Guérin signale qu'un réexamen des dossiers encore en souffrance sera achevé en octobre 2022. Il évoque aussi les difficultés pour Orange dans le suivi et le devenir des personnels éloignés du service depuis déjà plusieurs années et s'engage sur un bilan pour évaluer ce qui aura pu être fait pour ces personnes. Il indique que la période de 2007 à 2010 a été retenue par le Comité de Réparation, soit un intervalle plus large que la période de Prévention retenue par le Tribunal. Il indique que la saisine du Comité de Réparation se fait en complétant un formulaire, et qu'ensuite la procédure était prévue initialement pour se dérouler par écrit, puis qu'elle a été ouverte aux auditions orales et que cela avait pu aider beaucoup de personnes que de venir parler directement, se confier sur ce qui leur était arrivé. Sur ce Maître Topaloff tient à remercier vivement M. Guérin, pour ce qui a déjà été fait avec ce Comité de Réparation créé dès l'automne 2019, sur ce M. Guérin indique devoir refuser les remerciements car, comme il le déclare : « C'était notre devoir de le faire ». Sur ce, Mme l'Avocate Générale demande si, au niveau des amendes à verser, si toutes les victimes avaient été payées, sur ce M. Guérin répond que oui, tout le monde a été payé, sauf M. Salmon, car il n'avait plus d'avocat, mais que depuis quelques jours M. Salmon a remis un RIB et que le paiement sera très rapidement effectif.

-Elle demande aussi si une action récursoire est envisagée par Orange pour récupérer l'argent versé aux victimes, auprès des condamnés en première instance. Sur ce, M. Guérin précise que pour l'heure rien n'était décidé et pense attendre la fin de tous les procès présents et/ou à venir, car l'on ne sait pas s'il va y avoir un éventuel procès en cassation, son résultat et un second procès en appel.

## Audience du 16 juin

### **Audition de personnalité de GP Cherouvrier**

GP Cherouvrier précise qu'il est malade depuis longtemps. ». Il précise : « Vous ne le savez pas, mais j'ai déjà payé chèrement toute cette affaire. J'ai déclenché un premier cancer en 2008, en pleine crise, et j'ai ensuite rechuté et j'ai dû subir de nombreuses opérations car le cancer est revenu et s'est généralisé ». Il ajoute : « Pour moi, ce n'est pas la retraite que j'aurais pensé mériter. Je ne peux même plus voyager, je ne peux rien faire, etc... ».

A sujet de son poste, il précise en outre : « Je suis conscient que les marges de manœuvres, je ne les avais plus, et que du coup je ne voulais plus rester à ce poste. »... À un moment donné, il va déclarer à la cour : « Je comprends qu'il y a des drames très graves que j'ai découverts pendant les auditions. Je ne me revendique pas victime, ce qui serait indécent, mais je me suis senti humilié car ce que l'on me reproche, c'est l'inverse que de mon comportement. »

Il reconnaît que les -22000 effectifs étaient un des objectifs du Programme ACT, mais pas l'objectif principal...

Mais il poursuit dans le déni : « La philosophie d'ACT n'est pas la déflation ». Ce n'était pas le malaise généralisé mais des cas individuels. Puis il se plaint « Qu'on lui pose toujours les mêmes questions depuis 2019, c'est une humiliation ». La Présidente lui répond : « Les victimes posent toujours les mêmes questions et souhaitent avoir au moins le début d'une réponse ».

La Présidente assène : « Ce n'est pas la déflation qui est problématique. Tout dépend comment elle se passe. ».

Elle ajoute : « On a l'impression par moments que vous allez dire quelque chose de fort et à d'autres moments vous répétez un discours répétitif et vous n'assumez pas ».

Elle revient sur la nomination de la cheffe de projet ACT. GP Cherouvrier hésite puis finit par citer T. Feurgard (sans doute il y a eu des échanges entre prévenus la veille au soir). Mais la Présidente revient à la charge, agacée. Alors il lâche : « Le 1er nom qui me vient à l'esprit est Mme Brigitte Dumont, mais comme elle a déclaré hier qu'elle n'était pas la Cheffe de Projet, je ne comprends pas... ». Puis encore un peu retravaillé par la Cour, il déclare : « Mais ce que je sais c'est qu'à l'époque il n'y avait qu'un seul Chef de Projet Femme, dans les RH, et c'était Mme Dumont. ».

#### **Audition de Jérôme Faul, cité par N. Boulanger**

C'est un obligé de N. Boulanger ayant été sous ses ordres. Il l'a côtoyée entre 2003 et 2006 donc aucun apport concret sur la crise sociale. Il s'agit plus d'un témoignage de complaisance sur ses supposées qualités relationnelles. Il était à son service comme l'a relevé la Présidente.

#### **Audition Jean-Marc Darbois, cité par N Boulanger**

M. Darbois, né le 31 mai 1964, est fonctionnaire à la préfecture du Val d'Oise. Il a été salarié de France Télécom de 1985 à 2007. Il a été rattaché à Mme Boulanger durant 3 ans à compter 2000 en tant que Responsable espace multimédia.

Pour lui, Mme Boulanger est très humaine, extraordinaire, brillante !! Elle avait à cœur d'organiser des fêtes notamment de fin d'année avec toute l'agence pour une soirée amicale.

En 2004, il est nommé DSI pendant 3 ans, puis en 2007, il s'inscrit à l'espace développement car il a envie de mobilité (carrière pas ouverte chez FT) et pourtant, son poste n'est pas en péril. Il part en juillet 2007 à la préfecture de Nanterre en tant que DSI.

Mme Boulanger a toujours été de très bons conseils, il n'a ressenti aucun stress. Il a entendu parler des événements chez FT en 2010 via les médias.

A la question posée par Maître GUBLIN (avocat de Mme Boulanger) quant à son management directif, il répondra : Non elle n'avait pas de management directif !

Aucun intérêt concret si ce n'est un témoignage complaisant pour Mme Boulanger. Il était à son service comme l'a relevé la présidente.

#### **Audition de Thierry Corre**

Ancien syndicaliste CFDT (qui ne citera jamais son appartenance syndicale), il prend la défense de Mme Boulanger et dit ne pas comprendre pourquoi elle a été condamnée. Mais ce témoin n'est pas totalement déconnecté de la réalité. Il reconnaît clairement devant la Cour que la situation a déraillé dans France-Télécom et qu'il est arrivé des situations anormales et même que de situations individuelles fâcheuses au départ, le climat s'est dégradé et s'est ensuite généralisé à tout France-Télécom. Il s'en veut de ne pas l'avoir vu immédiatement, mais au passage il parle des réunions du CCE auxquelles il participa jadis en tant qu'élu et en profite pour charger la Direction de l'époque tout ayant un discours ambigu sur la concurrence qui à l'époque pouvait générer ce type de déviations.

Dans la conversation avec la Cour, M. Corre rappelle qu'avec la fin du CFC, cela allait être compliqué de poursuivre les départs de l'entreprise à la même cadence.

Ce témoin étonnant prend la défense de N. Boulanger mais critique les permanents syndicaux de l'époque, il dit ne plus avoir de mandat, tout en critiquant de façon molle la Direction. La ficelle apparaît un peu grosse pour discréditer les syndicats, louer la prévenue et ne pas trop taper sur les dirigeants de France Telecom.

-Maitre Cado (avocat UNSA-CFDT) l'interroge sur la période de prévention afin de savoir s'il a été en contact avec Mme Boulanger ? quid des appels à la grève, des lettres ouvertes à D. Lombard ? Pour M. Corre, la suppression des emplois a créé un malaise. Il a été contre ces suppressions d'emplois massives mais il n'a pas vu ce qui se passait dans l'entreprise !

-Maitre Benoist (avocat CFE-CGC) évoque : « L'observatoire du stress porte sur un malaise généralisé. Dès 2007, vous saviez qu'il y avait un malaise généralisé ! Savez-vous ce qui est reproché à Mme Boulanger, par rapport à quel fait ? ».

-Maitre De Castro lui demande : Comment avez-vous ressenti la situation ? Pouvez-vous donner votre appartenance syndicale ? M. Corre répond ne pas souffrir de la situation. En tant qu' élu local, je n'ai pas vu la souffrance des élus de proximité. Il refuse de donner son appartenance syndicale. On apprendra qu'il est CFDT.

Maitre Jean Veil (avocat de D. Lombard) intervient : « Pouvez-vous nous en dire plus sur la concurrence (j'ai un problème de mémoire à 74 ans) ? » Pour M. Corre, il y a eu une mise en concurrence entre les fonctionnaires de la Poste et ceux de France Telecom qui cherchaient à partir vers d'autres administrations, notamment à la fin du CFC.

Maitre Jean Veil revient à la charge : « Pensez-vous que le travail dans les bureaux à France-Télécom était comparable à Auschwitz ? » Le public est sidéré ! Il ajoute pour compléter la caricature : « LP Wenes ressemble-t-il à Poutine ? ».

A la réponse de M. Corre « Non », la Présidente de la Cour intervient afin de remettre à sa place Maitre Veil et de déclarer : « Dans le jugement, il n'y a ni terme de SHOAH ni AUSCHWITZ ! ».

### **Audition de J Moulin : interrogatoire récapitulatif des griefs**

Mme la Présidente de la Cour rappelle les faits qui lui sont reprochés :

Il est poursuivi comme complice, il est condamné pour la période où il était DT EST.

M. Moulin est connu pour son baratin et sa facilité d'élocution pour endormir le public mais ici la Cour n'est pas dupe :

La Direction Territoriale avait des pouvoirs mais ils étaient limités par rapport aux Directions Régionales.

Concernant la réunion de l'ACSED, comme ce n'était pas une instance de gouvernance, il est arrivé en retard et n'a participé qu'à une partie de la réunion ... il n'est pas intervenu (c'est l'occasion pour lui de se dédouaner !).

Concernant Interim Développement, pour lui M. Barberot ne connaissait pas le dossier, et lui M. Moulin ne faisait pas partie du CODIR de M. Barberot dont il n'était pas un intime ! (Encore une occasion de se défausser !). C'était un dispositif de mission temporaire, un outil protecteur qui n'a jamais été généralisé.

Les tables rondes « Réussir ACT » : il était VRP de la DT Est, pas de cadrage par rapport à ce qu'il avait à dire, il n'a pas assisté aux échanges par la suite.

Orga Consultant : il ne connaît pas, cela lui est étranger !

Au vu de ses réponses, la Présidente lui demande : « Rien de concerté avec Mme Boulanger, Mme Dumont ? ».

Concernant la comptabilisation des départs : il n'a fait aucune comptabilité des départs en dehors de celle demandée par l'entreprise. A FT, on allait au-delà du code du travail ! Il n'a pas fait de contrôle tatillon !

Concernant les comportements non vertueux, il ne les nie pas. Il fallait soutenir les salariés. L'objectif était de promouvoir le dialogue social alors il favorisait les accords notamment locaux et leur suivi. Le reclassement des salariés était parfois difficile mais pas impossible ! Le groupe avait mis en place des dispositifs pour permettre le reclassement.

-Concernant l'absence de commission paritaire à la DT Es, M. Moulin dit ne pas être chargé des affaires statutaires au niveau national. CAP et CCP existaient au niveau national pour traiter les sanctions, mutations d'office donc aucun besoin en DT Est ! Pour M. Moulin il n'y a pas eu de demande de CAP au niveau local.

Concernant la remontée des suicides de Messieurs Régnier et Perrin, la Présidente lui demande pourquoi n'ont-ils pas été remontés au niveau national ? Vous avez fait le choix d'un traitement au niveau local ? M. Moulin répond : c'est à compter du décès de M. Regnier que M. Barberot avait passé la consigne d'une remontée au niveau national. Et d'ajouter : « il est compliqué de lutter contre les rumeurs ... ».

Maitre Cittadini l'interroge : Qui est le plus à même de présenter ACT : direction métiers ou DT ?

M. Moulin : La Direction métiers est en capacité de présenter ACT, mais pour moi c'était aussi important de le présenter !

Maitre Cittadini poursuit : et pour les tables rondes ?

M. Moulin : je ne suis pas à l'origine des tables rondes.

Et enfin Maitre Citadini : Quid de l'absence de CAP ?

M. Moulin : il y avait des usages au sein de FT, lors de demande de mobilité, on proposait 3 postes. Je n'ai pas eu de demande de saisie de CAP sauf un cas de la part de représentant de personnel.

Maitre Benoist intervient : « Quid Interim Développement ? 195 missions de 4 mois ? » La Présidente d'ajouter : « C'était un outil qui conduisait à la déstabilisation des salariés ! »

M. Moulin : L'objectif consistait à proposer des missions sur des postes utiles à l'entreprise, aux salariés, c'étaient des postes pérennes !! 4 mois correspondait à la période d'essai du poste !

Maitre Benoist : « Les postes pérennes étaient-ils proposés dans les situations de reclassement » ?

M. Moulin : « Le budget de l'emploi restait dans l'effectif cédant dans le cadre d'Intérim Développement ! »

Et l'Avocat Général d'intervenir : « Vous avez été convoqué 5 fois à « Réussir Act ».

M. Moulin répond : je ne suis pas sûr d'avoir participé 5 fois, je ne sais pas dire qui m'a convié ... !!!

## Audience du 17 juin

### Interrogatoire récapitulatif des griefs LP Wenes

Récapitulatif de son passage à France-Télécom. Il est prévenu pour la période entre 2007 et 2010. En 2003, il était Directeur des Achats et Performance sous T. Breton. Il quittera FT le 6 octobre 2009.

Il déclare pour débiter : « La compassion ne règle pas la souffrance » et de poursuivre :

Combatif, il assène : « Je continue à affirmer qu'il n'y avait pas de malaise généralisé dans l'entreprise. » Il précise : « Je continue à affirmer qu'il n'y avait pas de malaise généralisé, ce n'est pas ce que me disait l'Ecoute salariés. Il n'y a pas eu de hausse de l'absentéisme durant cette période. Moins de 2 000 dossiers déposés devant le comité de réparation sur 100 000 salariés à l'époque, c'est insignifiant !

Au niveau des arrêts maladie, il n'y avait pas d'augmentation d'absentéisme constaté avec les années précédentes ». Il ajoute : « Je trouve que même s'il y a eu 2000 dossiers déposés devant le Comité de Réparation, cela ne fait jamais que 2000 pour 100000, soit 2% des personnels... Cela reste peu. »

Les rapports des médecins du travail n'étaient pas alarmants, les syndicats avaient du mal à se mobiliser ! ».

Il évoque M. Filipi (administrateur à cette époque, un de ses témoins de la défense venu à la barre) qui a dit qu'on était en train d'apprendre les relations sociales ! Pour lui, il y avait une opposition systématique entre 2 clans : Direction / Syndicats. Il n'a assisté qu'au CCUES où le sujet RAF a été abordé, il rappelle avoir vu les élus du CCUES venir en réunion avec le code du travail. Il y avait une opposition aux cellules d'écoute, on ne faisait pas confiance à LP Wenes.

En voulant accuser les syndicats, il rappelle aussi que M. Corre (témoin cité par Mme Boulanger) et syndicaliste proche de la Direction, a dit : « Quand on a des mandats nationaux, on s'éloigne du terrain ! ». A plusieurs reprises, il fait référence à M. Corre !

Il se victimise en déclarant qu'en 2009, il y avait besoin d'un coupable idéal et qu'il était tout trouvé. « La brute » ? interrompt la Présidente.

« On me prête bien des noms, j'ai souffert de mon identité » !

Il précise que lui, n'étant pas du sérail, n'étant pas polytechnicien, cela devenait facile de le livrer en pâture. Il précise avoir été jeté en pâture en 2009 dans la Presse qui en a fait ses choux gras et son bénéficiaire facilement.

« En me désignant comme numéro 2, on charge la barque avec des gens qui ne dépendent pas de moi ! »

Pour LP Wenes c'est simple : « Quand on réduit les effectifs, on augmente la charge de travail ! »

Pour la Présidente, « Il y a eu incohérence sur la charge de travail de Mme Boulanger ! »

Pour LP Wenes, s'il y a une surcharge de travail, il faut faire appel à la sous-traitance, s'il y a des nouveaux métiers, il y a une phase d'apprentissage. Pour LP Wenes, Mme Boulanger a très bien effectué son travail.

Pour LP Wenes si M. Bon ou qui que ce soit avait dit qu'il y avait un malaise, il aurait posé des questions pour comprendre. C'est la DRH qui a la relation avec les syndicats ! et de dire : « J'aurais dû me rendre compte de l'hermétisme de M. Barberot ! Oui il y a eu des dysfonctionnements, oui il y a eu des cas particuliers : c'est Barberot qui est en charge des relations humaines ».

La Présidente intervient : « M. Barberot n'était pas un électron libre. Vous êtes aux manettes sur les Opérations France. Vous nous dites que les ressources humaines ce n'est pas votre sujet et pourtant M. Cherouvrier dépend fonctionnellement de vous ! ».

LP Wenes répond : « J'applique la politique RH qu'on me dit d'appliquer ! Il précise, que pour lui, ces histoires de grades de fonctionnaires et d'avancement à l'ancienneté n'ont pas lieu d'être, et que seules comptent les compétences. ». Interrogé sur les alertes, M. Wenes, cette fois-ci, par rapport au premier procès, change de discours et n'hésite pas à renvoyer les responsabilités sur Olivier Barberot : « Les alertes, c'était M. Barberot qui les recevait et qu'il ne les lui avait pas transmises ! C'est la DRH qui décide de tout, et moi, j'applique ». Il cite nommément Messieurs Barberot et Cherouvrier entièrement responsables de la politique RH à France-Télécom. M. Wenes essaye aussi de convaincre la Cour que de n°2 de France-Télécom, il ne serait, au final, qu'un exécutant.

Maitre Topaloff intervient et s'adresse à LP Wenes : « Vous constatez une situation où les organisations syndicales font de l'opposition systématique du fait des 22 000 départs annoncés »

LP Wenes : « Je n'ai pas d'alerte de Barberot ! Oui je me souviens d'un CCE où l'on se frite ! ».

Maitre Topaloff : « Pourquoi avoir décidé des cellules d'écoute avec Mme Boulanger alors que c'est du domaine RH ? ».

LP Wenes : « Je voulais quelque chose qui agisse d'où la mise en place de cellules d'écoute. Je regrette profondément cette opposition avec les syndicats sur les cellules d'écoute. »

Maitre Topaloff : « La réduction d'effectifs (6 % de décroissance par an) conduit à une augmentation de la charge de travail ».

LP Wenes : Ce n'est pas 6 % partout. Les s ont touché plus que les 39 cas, il y en a peut-être eu 2000 mais certains salariés sont toujours chez Orange. Je n'ai pas dit qu'il y a eu une crise médiatique, un syndicaliste a dit : « On n'arrivait pas à mobiliser, on s'est servi des suicides ».

Maitre Topaloff ; « Cela revient à dire que les syndicats ont instrumenté les suicides ».

Maitre Benoist : « Quand avez-vous eu connaissance de l'observatoire du stress ? »

LP Wenes : « Mai 2008 ».

Maitre Benoist : « L'écoute salariés, vous en avez parlé avec M. Barberot ? ».

LP Wenes : « L'initiative venait de Mme Boulanger et de M. Cherouvrier. J'ai signé tout de suite en bas de la feuille. Si Barberot n'avait pas voulu, j'aurais fait un esclandre ! ».

Maitre Benoist : « Il y a eu un blocage au niveau du sondage pour l'observatoire du stress ».

LP Wenes : « C'est O. Barberot qui a bloqué ! ».

Maitre Benoist : « Vous avez dit que les rapports des médecins du travail mentionnaient peu d'arrêts maladie. ».

LP Wenes : « Le suivi était fait à postériori ».

-Maitre Benoist : « La jeunesse des IRP : vous avez dit que chez FT il y avait 20 ans de retard. ».

LP Wenes : « Ce retard était le temps de maturation pour avoir un dialogue. ».

Maitre Benoist : « Qu'avez-vous fait des alertes CHSCT ? ».

LP Wenes : « Je ne les recevais pas et pourtant j'avais dit que je voulais savoir ce qui se passait ! ».

Maitre Benoist : « Les articles de presse entre 2006 et 2008 ».

LP Wenes : « Je n'en ai pas souvenir ! ».

Maitre Riera : « Le dialogue social aurait dû être bloqué par des positions idéologiques. ».

LP Wenes : « Le problème était de passer d'une entreprise publique à une entreprise privée. Je suis profondément légaliste. ».

Maitre Riera : « Ne pensez-vous pas que votre personnalité a pesé pour l'échange avec les salariés ? ».

LP Wenes : « Vous avez tous les droits de me dire que je suis CON mais je veux savoir pourquoi ? ».

La Présidente intervient : « Vous acceptez la contradiction : pourquoi y avait-il une seule CAP nationale ? ».

LP Wenes : « Je ne sais même pas à quoi servent les CAP ! Ce n'est pas l'organisation qui crée un confort. Les problèmes viennent des mouvements, pas de réorganisations multiples et désordonnées. ».

Maitre Riera : « 2000 dossiers pour environ 108 000 salariés soit environ 2 % de salariés en souffrance. Quel pourcentage aurait été significatif pour vous alerter ? ».

LP Wenes : « Je suis meurtri d'être à cette barre ! Rien ne m'a montré qu'il y avait une situation hors norme chez FT. ».

La Présidente : « Vous êtes quelqu'un de très déterminé ! »

LP Wenes : « Je suis très déterminé quand ça dépasse la ligne rouge ! »

La Présidente : « Dans ces cellules d'écoute, pas de trace de climat anxiogène ? »

LP Wenes : « J'étais conscient qu'avec la vitesse imposée cela allait créer de l'inconfort. Je pense que nous avons mis en place les meilleures réponses dans l'aide et le soutien. Je considère que nous n'avons pas été dans une situation de crise. »

Maitre Citadini : « Le dossier concernait 70 % de fonctionnaires : le projet de réorganisation a-t-il pris en compte les aspects liés aux fonctionnaires ? »

LP Wenes : « La règle par rapport aux fonctionnaires a été respectée en permanence. On a respecté le droit des fonctionnaires. Mes valeurs étaient différentes de celles des fonctionnaires mais pas de tous ! Les CAP n'étaient pas dans mon champ de vision ! »

L'Avocat Général de demander : « Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné chez FT ? »

LP Wenes : « Désormais je forcerai le dialogue avec les organisations syndicales. On a trop cheminé sur des voies parallèles. On est passé à côté, je mettrais les pieds dedans ! »

Maitre Beaulieu (Avocate de LP Wenes) de lui demander : « Quelle était la pertinence d'ACT ? »

LP Wenes : « 22 000 était vraisemblable ! Est-ce que l'on va arriver à faire cela dans les conditions satisfaisantes ? Comme c'était sur la base du volontariat, j'étais content. »

La Présidente : « Avec le PSE il y a des conditions protectrices ».

LP Wenes : « Les conditions pour PPA étaient largement supérieures à ce qui se faisait ailleurs. De plus, il y avait un élastique de retour. Les projections de M. Barberot n'étaient pas hasardeuses. Ça devient un objectif dès qu'on l'affiche aux marchés.

L'écoute salariés me donne la température. J'ai un thermomètre qui me dit que ça se passe normalement. Je suis fier de ce que l'on a fait ensemble ! L'écoute salariés est une grande réussite ! »

La Présidente : « La cellule d'écoute n'a pas traité les 39 cas, ça n'a pas pu être une réussite ! »

Maitre Beaulieu : « Quid des suicides avant le suicide de M. Deparis »

LP Wenes : « Rien, on ne me remonte rien »

Maitre Beaulieu : « Avez-vous parlé de l'article de presse en interne ? »

LP Wenes : « Oui j'en ai parlé avec la Directrice de la Communication, la rédactrice de l'article était la grande copine de la Directrice de la Com. La violence ne mène à rien quelque soient les formes ! Je ne me suis jamais posé la question de malaise généralisé ».

La Présidente : « Je ne suis pas légaliste mais magistrat ! »

#### Interrogatoire récapitulatif Didier Lombard : interrogatoire récapitulatif des griefs

Comme M. Wenes, M. Lombard est poursuivi en qualité d'auteur.

D'emblée, il intervient pour déclarer qu'il sera bref car il a déjà tout dit !

Concernant l'annonce des 22 000 départs, pour lui c'était la continuation des flux sortants précédents. Pour lui, il ne faut pas toucher au personnel, et le mieux, aurait été selon lui, de ne toucher à rien mais vis-à-vis des marchés financiers, il fallait faire des annonces.

M. Lombard affirme ne pas être présent lors du communiqué de presse du 15 février 2006, et dit que c'est le Directeur financier qui a fait l'annonce.

Pour lui : « Un PSE c'était stupide, c'était ma maison ! ». On associe souvent les 22 000 départs au plan Next, or dans Next, il n'y a rien sur les effectifs !

Il affirme n'avoir jamais eu l'intention de toucher aux effectifs. Il n'y a aucune preuve qu'on ait déplacé du personnel, on n'a rien pu négocier !

La Présidente intervient pour rappeler que les 22 000 concernent essentiellement des fonctionnaires au-delà des 6 000 recrutements prévus et des redéploiements prévus pour 10 000 salariés.

En retour, M. Lombard fait un éloge sur les fonctionnaires qui sont, dit-il, « Passés par des phases difficiles mais ils ont su s'adapter, ils ont de l'expérience et donc il faut les garder ! »

Mme la Présidente intervient à nouveau pour évoquer les tableaux avec les projections hasardeuses quant aux effectifs et demande à M. Lombard : « Ceci n'a-t-il pas conduit à mettre en place des actions ? ».

Et M. Lombard de répondre : « Je n'avais pas connaissance de ces tableaux ! Ça n'avait aucune importance ! ».

A nouveau la Présidente intervient : « Le CODIR était plus porteur que le COMEX ? ».

M. Lombard : « Le COMEX était limité dans les débats, le CODIR ou CDG (Comité de Direction Général) était plus délibératif, il y avait plus de débats. En septembre 2009, c'est le COMEX qui est appelé à la rescousse ! ».

Puis la Présidente l'interroge sur sa connaissance de M. Cherouvrier DRH France. Elle demande aussi si M. Barberot est coupable.

M. Lombard répond ne pas connaître M. Cherouvrier. Quant à M. Barberot, c'est le choix de T. Breton. Pour lui, M. Barberot a agi en son âme et conscience, il était un RH de haut niveau ! Il n'est pas coupable. Il a préféré ne pas faire appel et rester au soleil !

Maitre Topaloff intervient pour réaffirmer certaines vérités face à M. Lombard :

« Vous dites 22 000 c'est la continuité des flux sortants. La non-reconduction du CFC vous a mis en difficulté ! Toutes les difficultés viennent de là ! Comment pouvez-vous dire à flux constant ? »

M. Lombard répond : « La pyramide des âges était boursoufflée, c'était un boulet ce truc ! Le flux était continu : 22 000 sous Bon, sous Breton ... J'ai ouvert les crédits formation et l'aide aux mobilités. Il n'y a pas eu de multiplication d'arrêts de travail, les médias ont exploité le sujet des suicides. »

Maitre Tessonnière intervient et déclare à M. Lombard : « Vous êtes un Mystère ! Alors que vous avez déclaré ne pas vouloir toucher au personnel, lors de la réunion de l'ACSED vous déclariez : je ferai les départs par la porte ou par la fenêtre ! Comment expliquez-vous cet écart ? »

M. Lombard : « Je ne répondrai pas plus que cela ! ».

C'est au tour de Maitre Benoist d'intervenir : « M. Lombard, l'observatoire du stress ça vous dit quelle chose ? Lisez-vous la presse économique, en 2007-2008, on évoque la situation de FT ».

M. Lombard : « Aucun souvenir de l'observatoire du stress, aucun souvenir de la presse ! La revue de presse je n'en avais pas connaissance ! ».

Maitre Riera : « Quid des pares-feux par rapport à l'affaire de Cahors ? »

M. Lombard : « Les pares-feux atterrissaient à la Direction de la communication, il y avait un traitement fait de manière logique pour éviter un nombre trop important de traitements à réaliser. »

Enfin Maître Cado d'interpeler M. Lombard : « M. Wenes pilote la transformation, ça consiste en quoi ? »

M. Lombard : « Cela consistait à la transformation de la France + OBS donc au-delà des opérations France. La plus violente transformation n'a pas été faite par nous mais plutôt sous M. Bon ! »

L'avocate de M. Lombard lui pose la question suivante : « Avez-vous donné des instructions à M. Barberot pour mettre en place ACT ? »

M. Lombard : « Je n'ai rien dit à M. Barberot y compris devant l'ACSED. Barberot s'est débrouillé. Viscéralement le PSE je n'en voulais pas ! C'est un drame absolu ! »

## Audience du 21 juin

### **Plaidoiries de Maître Topaloff et Maître Teyssonnière pour SUD puis maître Benoist pour la CFE-CGC**

Les prévenus LP Wenes, GP Cherouvrier et Brigitte Dumont sont absents

#### **Plaidoirie de Maître Topaloff pour SUD**

Elle démarre par la demi-confession de Nathalie Boulanger qui a reconnu sa responsabilité. Elle a terminé avec cette phrase « c'est comme ça ». Elle disait « il faut vivre avec ça ». Elle ne conteste pas ce qui a eu lieu et elle prend sa part. Ce qui est inadmissible, c'est de ne jamais reconnaître la moindre responsabilité. Lors de l'interrogatoire récapitulatif Didier Lombard évoque les 22.000 départs « naturels » ajoutant de l'irrespect à ce qui s'est passé. Les prévenus disent qu'il ne s'est rien passé mais les documents sont là. Pour eux, c'est une bulle médiatique. Elle ajoute, « il y a une façon de prendre acte de ces faits qui me font sortir de mes gonds ».

Elle revient sur les contradictions. Les prévenus parlent de politique de volontariat. De l'autre côté, Didier Lombard lâche devant les cadres à l'ACSED l'expression « par la porte et par la fenêtre ». Elle cite Vladimir Jankélévitch : « Le gaffeur dit tout ce qu'il ne faut pas dire, quand il ne faut pas le dire, là où il ne faut pas le dire ; avec une sorte de cynisme innocent et de divination infaillible dans le manque de tact, il choisit le lieu et le moment déplacés ». Ceci pour conclure : « « La gaffe de Didier Lombard révélait la vérité, et la confiance de tous a été rompue. »

Elle rappelle qu'au CCE du 29 mars 2006, un élu CGT prévenait officiellement de graves difficultés la Direction induites par ce plan de réduction d'emplois de -22000 agents, et il disait à M. Barberot : « Ce que vous dites aux gens c'est que pour sauver l'entreprise, vous devez partir pour que nous évitions le malheur. Les prévenus parlent de volontariat, disent que ce n'est pas ce qui était prévu. « Certains nous ont mal compris ». La vraie question était : « Comment mettre en mouvement les personnes qui se sentent dans l'entreprise ». « On va les brusquer un peu, on va les déstabiliser, les mettre en mouvement, mettre en inconfort, on va utiliser les Espaces de Développement. C'était le programme ACT. Ce sont les plus engagés qui sont affectés. Le cynisme est à l'œuvre et le volontariat a été un leurre. À ce titre, elle cite une pièce saisie dans l'ordinateur de M. Jacques Moulin, un e-mail, on y lit : « Il faut impulser une déstabilisation positive pour obtenir la mise en mouvement des salariés ». Elle

dénonce les PICS. Officiellement, c'était pour progresser, officieusement c'était pour mettre en déséquilibre les moins bien classés.

Elle explique que les suicides à France Télécom sont des suicides revendicatifs, les morts laissent des lettres accablantes qui chargent France-Télécom... Et elle va décrire ce qu'ont vécu 5 parties civiles, suicidées ou ayant tenté de se suicider : M. Lefrançois, M. Trottet, M. Dervin et M. Jean-Michel Laurent et M. Deparis.

### Plaidoirie Maître Teyssonnière pour SUD

Maître Teyssonnière aborde la question de recevabilité des 119 victimes suite aux conclusions de SUD. Maître Castro reviendra à la charge pour demander que ces parties civiles puissent voir leur préjudice réparé. Maître Teyssonnière termine en évoquant le Médecin du Travail Cazobon qui dans le documentaire de Serge Moati, est assez jovial, puis qui s'effondre à la fin de son intervention lorsqu'il repense à tous les drames et les situations invraisemblables qu'il a dû supporter.

### **Plaidoirie de Maître Benoist pour la CFE-CGC**

Il ouvre sa plaidoirie sur la définition du déni, terme souvent utilisé pendant le procès dont il s'agit d'un mécanisme inconscient de défense. Mais les prévenus savent ce qu'ils ont fait et se moquent de vous et de nous. On est dans un déni qui est tout sauf inconscient. Un terme n'a jamais été utilisé : le mensonge. Les prévenus ne sont pas dans le déni. Ils tentent de fonder sur des mensonges le postulat de l'ignorance, lesquels mensonges sont pulvérisés par la réalité du dossier. Exemple : « Je n'ai rien vu car je n'ai vu que des collaborateurs satisfaits ». Les prévenus ont de puissants conseillers. Ils savent que l'infraction n'est pas contestable. Il ne reste plus que l'intention.

Il constate que les prévenus chargent Olivier Barberot, qui s'est désisté... Il précise que le plan destiné à virer 22000 salariés était connu de tous les prévenus. A la réunion de l'ACSED, lorsqu'il est demandé à M. Wenes comment et où allaient se faire les réductions d'effectifs, celui-ci répond alors : « Je vous répondrai quand je le saurai ». La Direction va gaver les personnels avec l'objectif de déflation des effectifs, en généralisant la pression partout, dans tous les services, à tous les niveaux... D'où pressions sur les cadres, on se heurte à des comportements managériaux qui exécutent. Le docteur Cazaubon qui dans le film de Moati dit que ce sont les managers qui viennent se plaindre.

Les alertes ne manquent pas mais ils ne réagissent pas car ils sont sourds et aveugles. Sylvain Zylberberg le dit « on a refusé d'écouter », les alertes proviennent du CNHST en 2007, les OS font état de 5 suicides en 2008. Les syndicats ont été en fait des lanceurs d'alerte. Les articles de presse de 2007 et 2008 sont éloquentes. Comment peuvent-ils dire qu'ils ne savaient rien ? Si fin 2007 on avait évalué la situation avec les médecins du travail on aurait pu éviter ces drames. Mais Didier Lombard a préféré parler d'un complot syndicalo-médiatique ce qui est un crachat vis-à-vis des OS. Soi-disant, cette crise serait née spontanément en juillet 2009. Me Benoist ajoute : « à ce niveau-là, ce n'est plus de la défense, c'est de la défausse ! ».

Certaines victimes ont anticipé cette stratégie du mutisme comme Michel Deparis avec sa lettre où il écrit que France Telecom est la seule cause de son suicide. Les victimes ne disent pas qu'elles se suicident à cause de leur manager mais à cause de la politique de l'entreprise. Mais confrontés à tous ces suicides, les prévenus en nient l'origine professionnelle. Il dénonce alors un Harcèlement Post

Mortem. Il rappelle que Mme l'Inspectrice du Travail Catala, qui a alors 27 années d'ancienneté, n'a jamais vu de telles lettres aussi accusatoires contre un employeur dans toute sa vie.

-Me Benoist va ensuite développer les cas de ses clients victimes, Mme Cassous, et de sa maman qui, 13 ans plus tard reste trop choquée pour venir témoigner à la barre, puis de Georges Loret qui espérait que les prévenus auraient fini par reconnaître leurs responsabilités dans les drames survenus et avait même préparé une lettre de réconciliation si les prévenus reconnaissaient leurs torts. Puis il en vient au PSE, dispositif refusé par Lombard qui aurait permis d'éviter ce désastre.

France-Télécom et sa Direction n'ont respecté aucune loi en vigueur et ce pour 3 raisons :

- La situation de difficulté économique de France-Télécom n'aurait jamais pu être plaidée aux Prud'hommes (donc PSE impossible).

- Un PSE, cela coûte cher, car il faut indemniser les personnels, or M. Barberot déclare en 2007 que le CFC coûte 900 millions d'euros par an, et qu'il ne peut pas (ne veut pas) payer ce qui ne l'empêche pas de lâcher des dividendes extravagants aux actionnaires...

- La Direction ne veut pas perdre du temps avec les syndicats, il faut parler, négocier, faire des réunions.

La note de Madame Fritz de la Direction juridique en 2006 est éloquente vis-à-vis du refus de licencier de LP Wenes qui compte tenu de son ordre écrit que l'on prendra le risque de « passer sous les radars » en évitant le PSE. Comme France Telecom n'est pas en difficulté, on va faire autrement. La raison n'est pas juridique mais économique. Les dirigeants veulent économiser sur le CFC alors qu'en 2008 FT réalise 4,9 Md de bénéfices.

Il conclut sur l'obsession des dirigeants par la réussite de Next car ils ont en conséquence violé leurs obligations en attendant à la santé de leurs collaborateurs. Il ajoute que les parties civiles attendent avec confiance la décision de la cour d'appel et savent que les prévenus ne seront pas capables de la comprendre.

## Audience du 22 juin

### **Plaidoirie de Maître Dumas avocate de Noël Rich.**

Elle met en avant l'altruisme de Noël surtout préoccupé pour ses collègues. Elle précise que ce que l'on voit dans le tribunal n'est que la partie émergée d'un iceberg et qu'il y a beaucoup plus de victimes, qui ne sont pas allées jusqu'à ester en justice.

### **Plaidoirie de Maître Boulet avocate de la famille de Rémi Louvradoux**

Elle va revenir sur le cas de Rémi, qui s'est immolé par le feu. On apprendra que Rémi transportait un jerrican d'essence dans le coffre de sa voiture de service depuis 3 jours... Elle ironise sur la nouvelle campagne publicitaire de France-Télécom en 2008, au moment de la mort tragique de Rémi : « Plus loin ensemble » ... Elle revient sur le fait que les prévenus ont pleinement conscience, qu'à l'époque, dès 2006, de ce qu'ils ont fait, organisé, et que les preuves foisonnent... Elle précise les alertes ignorées pendant plusieurs années par les dirigeants... Le suicide a été reconnu imputable au service, et rappelle la violence extrême de ce suicide, par le feu, et qu'il s'agit en quelque sorte d'un acte révolutionnaire

(un peu comme la Révolution de Jasmin), un geste de combattant de l'humaniste, le sacrifice ultime de soi pour aider les autres.

#### **Plaidoirie de Maître Camille Berland, avocate de la famille de M. Reigner et de Mme Courier**

Elle dénonce les objectifs inatteignables, destinés à déstabiliser les personnels, les doubles écoutes cachées, la PIC qui humilie les agents. Pourtant les documents en possession de la Cour ne laissent pas de doute sur les desseins de l'équipe dirigeante de l'époque. Elle demande donc la confirmation du jugement en première instance.

#### **Plaidoirie de Maître Agnès Cittadini, avocate de la CGT**

Elle développe sur la mauvaise gestion RH qui était réservée aux Fonctionnaires et sur les nombreux manquements de la Direction concernant le respect des lois et règlements statutaires que France-Télécom n'a plus appliqué. En effet, elle expliquera qu'il y a des règles à respecter pour nous respecter, car un fonctionnaire n'est pas un salarié. Elle dénonce en outre que tout était minutieusement organisé pour les harceler, en isolant les personnels, en brisant les collectifs, puis à pouvoir s'attaquer facilement aux plus fragiles un par un. Elle affirme que le harcèlement est juridiquement acquis dans cette affaire, car les prévenus ont tout organisé. Les prévenus doivent être jugés non sur le pourquoi mais sur le comment. Elle demande confirmation du jugement, et adresse au nom de la CGT, une pensée aux victimes et à leur famille.

#### **Plaidoirie de Maître Blandine Sibener, avocate de la CFTC.**

« Ce sont les voies qui ont été choisies pour faire partir les personnels qui constituent l'infraction de harcèlement moral » Elle explique que jamais les prévenus n'ont su expliquer comment ils pouvaient maintenir une telle cadence de départs de France-Télécom après la suppression du CFC... Les propos de Didier Lombard à l'ACSED ont été édulcorés car ils étaient encore plus violents.

Les espaces développement étaient officiellement au service du développement des compétences mais officieusement au service du dégageant des personnels, l'inscription à l'espace développement permettait « d'acter » leur départ. Les collaborateurs étaient réduits à l'état de statistique. Elle dénonce l'arbitraire de la sélection des "volontaires" au départ... L'absence d'explication a participé à la détresse des personnels.

Elle fustige M. Moulin, qui essaye de se présenter comme un modèle de vertu... Et de dénoncer vigoureusement la posture de Mensonge des prévenus et de leurs déclarations difficiles à entendre pour les victimes... Elle insiste sur l'élément intentionnel, et précise qu'il n'est pas nécessaire pour être constitutif de harcèlement, il suffit que cette politique ait eu pour effet de harceler les personnels. Elle demande la confirmation du jugement de première instance

#### **Plaidoirie de Maître Jonathan Cadot avocat de la CFDT et UNSA**

Il reprend les déclarations des prévenus lesquels savaient ce qu'ils faisaient... Cite les alertes des syndicats, que la Direction de l'époque a ignorées... Il dénonce le fait qu'après la contestation de la GPEC de 2006 M. Cherouvrier refuse de rouvrir les négociations comme cela aurait dû se faire, sous prétexte qu'ils n'avaient plus le temps. Il dénonce les déflations imposées partout, en même temps, à tous les niveaux, dans une sorte de règle de trois primitive, appliquée indistinctement, et que les objectifs de diminution des effectifs étaient rémunérés... Il fustige encore la Bataille d'Angleterre et la

Courbe du Deuil propagées dans les EMF, écoles de lavage de cerveau des managers, à l'opposé des départs volontaires. Il dénonce, lui aussi, l'absence de réponses aux alertes et il reparle d'Alès en 2007 et des mannequins pendus devant l'entrée de l'Agence... Et la non-réaction de la Direction à cette époque. Puis, il parle de M. Nicolas Guérin, représentant du Groupe Orange au procès en appel, et évoque, sans agressivité, son numéro d'équilibriste, avec toute sa bonhomie que l'on lui connaît, toute sa bienveillance, obligé de faire le grand écart entre les prévenus et les victimes. Puis il rappelle la condamnation du Groupe Orange, qui n'a pas fait appel, ainsi que celle de M. Barberot qui s'est désisté de son appel. Ensuite, il évoque le décompte morbide des suicides auquel la Défense des prévenus souhaite se livrer la semaine prochaine dans leurs plaidoiries, en précisant que la plupart des suicides survenus à cette époque à France-Télécom ont été des suicides vindicatifs, dûment motivés par des lettres d'adieu sans équivoque et que cela c'était exceptionnel. Il revient sur le fameux effet Werther et précise que si effet contagion il y a, il faut qu'il existe des souffrances communes... Donc il démontre que l'effet Werther, s'il existe dans France-Télécom, est accablant contre les prévenus. Et de préciser que la souffrance a irradié l'ensemble du personnel. Il conclut par la demande confirmation des condamnations des prévenus.

#### **Plaidoirie avocat de Mme Lacassagne-Diaz**

Après avoir décrit la situation de sa cliente qui se faisait notamment insulter par toute l'équipe à son retour de détachement, car cela faisait perdre la prime de réduction des effectifs à son manager, il demande la confirmation des condamnations et de l'indemnisation reçue par sa cliente en première instance.

#### **Plaidoirie de l'avocate de Mme Samira Guerrouj**

Elle évoque ce qui est arrivé à Samira Guerrouj, en 2007 et 2008 et qui ne s'en est jamais remise. L'avocate explique qu'il s'agit désormais d'une affaire de principe et de dignité, car Samira Guerrouj a tout perdu, et il ne lui reste plus que sa dignité aujourd'hui. L'Avocate explique que quand Samira Guerrouj se rendait à l'Espace Développement, au moins, ça la faisait sortir de son bureau borgne, et qu'elle pouvait au moins voir les oiseaux par les fenêtres... Dix ans plus tard elle n'a jamais pu revenir au travail et a été marquée à vie par ce qu'elle a subi.

#### **Plaidoirie de Maître Zuccarelli, avocat de M. Roland Defrance.**

Il défend M. Roland Defrance, ce cadre qui travaillait à Avignon et que, pour l'accompagner vers la sortie, on l'avait muté à Marseille, à Nedelec, dans des parties désaffectées, pour trier des archives moisies, travail bien en deçà de ses qualifications... Il avait en 2019 produit des photos de ce trou à rats. L'Avocat demande la confirmation du jugement et des indemnités versées à son client.

#### **Plaidoirie de Maître Guélé, avocate de M. Bruno Amiel**

Elle explique les mutations multiples et forcées, son épuisement et l'apparition d'une maladie cardiovasculaire apparue à cette époque, conséquence de ce qu'il a subi, par le ruissellement des ordres qui venaient d'en haut...

## Plaidoirie de Maître Riera pour FO

Il démarre : « Ce procès est unique ». Ce procès a un triple sens : la réparation des victimes, des réponses sociales juridiques sont attendues, une réparation pour tous les salariés FT. Il procède à une argumentation juridique poussée sur les faits de harcèlement systématisé et institutionnalisé.

Pour Maître Riera, la Cour a à statuer sur la charge pénale des responsabilités des prévenus :

- Pouvoirs et limites des dirigeants,
- Limites éthiques managériales par rapport au pouvoir de Direction
- Lien entre la responsabilité pénale et la responsabilité sociale : lien de causalité ?

Il pose cette question : « Pourquoi, devant l'horreur, les prévenus n'ont-ils pas suspendu les restructurations mortifères ? Pourquoi n'ont-ils pas démissionné ? ». Pour lui, la responsabilité pénale repose sur :

- L'élément intentionnel,
- La mise en place d'une méthode de gestion,
- Comment ne pas avoir pris en compte la souffrance des salariés ?
- L'autisme des dirigeants, des prévenus ?
- Un harcèlement moral institutionnel instauré sur un démantèlement des salariés.

1) Elément matériel : La méthode de Gestion mise en place : ils ont déployé des moyens légaux et d'autres moyens, qui vont s'avérer illégaux, ce qui motive la présence devant cette Cour. Il décrit la distanciation qui a été volontairement mise en place entre l'échelon sommital et le terrain, pour en quelque sorte anonymiser et rendre plus facile la commission de ces actes. La distanciation sociale permet plus facilement de harceler à distance et de ne pas voir les conséquences de ses propres horreurs. La Direction a tout organisé au sommet, et l'a fait appliquer sur le terrain par plusieurs échelons intermédiaires, par d'autres... Ils ont créé un système organisé de désinsertion professionnelle, au niveau sommital, par le Plan Next et le Programme ACT, qui ont organisé la violence des mobilités forcées, les restructurations désordonnées... Il dénonce le faux volontariat conçu spécialement pour déstabiliser le personnel, pour le fragiliser puis pour le pousser vers la sortie. Il insiste bien sur le fait que justement, comme il y avait les 22000 suppressions à accomplir, il ne pouvait y avoir du volontariat. Il cite l'exemple du Docteur Morel qui, pour pouvoir enfin respecter le serment d'Hippocrate, a décidé de démissionner de son poste de Médecin de Prévention de France-Télécom.

2) Elément intentionnel : L'ignorance volontaire de la souffrance des personnels. Le refus de voir ce qu'il se passait, la volonté des prévenus de persister dans leur politique. Maître Riera dénonce la Direction qui, à l'époque, ne prenait pas les temps sociaux nécessaires avant toute restructuration, alors que France-Télécom avait une grande culture d'entreprise qui est lui est propre, avec des fonctionnaires recrutés sur concours, une mission d'intérêt et de service public du téléphone prioritaire.

3) L'autisme de la Direction. Pourquoi avoir ignoré les alertes, les halte-au-feu des personnels, des syndicats, des médecins du travail, des IRP ? Il dénonce le fait de n'avoir rien vu, rien entendu, est une faute lourde pour une équipe de direction qui a le devoir de tout mettre en œuvre pour écouter ce qu'il se passe sur le terrain. L'argument éculé « Nous n'avions pas conscience de l'infraction n'est pas

recevable car il s'agit d'un dol généralisé. Concernant les prévenus qui disent ne pas avoir conscience de l'infraction : ce n'est pas recevable sur le plan moral et sur le plan juridique ! Les prévenus n'ont jamais rencontré les victimes : cette distanciation humaine constitue la volonté intentionnelle ».

4) Le démantèlement du Collectif Humain dans France-Télécom. En effet, il souligne la destruction du lien social dans France-Télécom, la destruction du collectif de travail. Il souligne la présence des Signaux Forts, qui, aux yeux de la Direction, étaient uniquement économiques, alors que les signaux faibles étaient considérés comme sociaux. Il explique que cette Direction a voulu détruire totalement l'identité culturelle de France-Télécom, et a utilisé pour cela le management par la terreur, les mobilités forcées qui ont été mises en œuvre par le Plan Next et le Programme ACT, en s'affranchissant de tout respect des personnes, en n'anticipant plus les risques psycho-sociaux, avec toutes les retombées sur la santé des personnels que cela a pu entraîner, en s'affranchissant des règles sur la prévention en matière de santé et de sécurité qui auraient dû être planifiées avant toute restructuration comme la loi les y oblige pourtant.

Concernant la méthode de gestion mise en place :

- Désinsertion professionnelle pour tenir l'objectif de 22 000 départs avec mise en place des plans Next et ACT, choix d'imposer des mobilités forcées, violence sociale.

- Aucune des victimes était fragile mais toutes les victimes ont été fragilisées ! Rappel de ce qu'a dit le fils de M. Louvradox : « Votre plan a tué ! La souffrance de mon père était politique ! ».

- Volonté de mettre en œuvre des mobilités mais pas sur la base du volontariat.

Maitre Riera citera le Docteur Morel (Médecin du travail des centres d'appel) à qui on disait : « On ne peut rien modifier, on a des objectifs de baisse d'effectifs ». Ce médecin a fini par démissionner car elle ne pouvait pas respecter le serment d'Hippocrate. Ce médecin a pris conscience que la méthode de gestion était impulsée par des dirigeants complices.

De plus, il y a une responsabilité pénale car il y a un refus de prendre en compte la souffrance de l'autre. Et Maitre Riera d'interroger : « Comment peut-on refuser de voir la souffrance des salariés ? Comment ces dirigeants ont-ils pu faire prospérer un système mortifère ? Les prévenus n'ont rien voulu entendre ! Les prévenus ont pensé que cela pouvait garantir que leur responsabilité ne serait pas engagée ! Pourquoi la douleur des victimes n'a-t-elle pas été entendue ? Pourquoi ce refus de reconnaître des drames humains ? Pour les prévenus il fallait déployer cette gestion mortifère quoi qu'il en coûte ... alors que les salariés continuaient à montrer leur attachement profond à l'entreprise, au service public.

Il y a eu une destruction méthodique d'un collectif de travail avec un management par la terreur, des mobilités forcées. On ne peut pas méconnaître les liens sociaux qui existaient chez FT.

Les dirigeants se sont affranchis :

- De l'impact sur la santé des salariés,
- Des obligations de préserver les salariés,
- Des obligations d'assurer les risques liés aux réorganisations.

Toutes ces violations constituent un harcèlement moral institutionnel. Aucun dirigeant d'entreprise ne peut ignorer la loi !

En conclusion, Maître Riera termine par ces mots : « Votre décision aura des conséquences sur la nécessité de faire primer le droit des hommes pour que demain la vie triomphe. »

### **Plaidoirie de Maître Alvarez de Selding pour le CHSCT de l'UI Affaires d'IDF**

Son Président d'alors, était le Directeur de l'Unité, Daniel Tonarelli, connu notamment pour des blocages et contestations systématiques d'expertises dans le cadre des 3 tentatives de suicides de cette unité survenues en 16 mois.

Pour rappel, le CHSCT était en charge des actions de prévention, c'est dans cette instance que toutes les mesures de prévention doivent être prises. Il n'y avait aucune bonne raison que FT bloque le fonctionnement de ce CHSCT et pourtant ...

Durant cette période 2007 à 2009, il y a eu 3 tentatives de suicides. Face à cette situation le CHSCT a demandé une enquête en urgence : les moyens pour réaliser l'enquête dépendant de l'employeur, ce dernier a pris du temps.

Pour le 1er cas (M. Lefrançois) : L'enquête a trainé, la restitution a eu lieu un an après l'enquête !

Pour le 2ème cas (M. Dabbé) : l'enquête s'est enlisée, une expertise a été demandée par le CHSCT. Par des moyens illégaux l'entreprise a essayé de faire annuler la demande d'expertise, le Président du CHSCT a demandé un recours, il a refusé l'expertise. Suite à cela, le CHSCT a saisi le tribunal qui a confirmé la résolution votée en CHSCT « L'expertise doit avoir lieu ». Résultat : l'expertise a pris beaucoup de retard.

Pour le 3ème cas (M. Giraud) : la demande d'enquête est refusée. L'enquête au final sera confiée au pôle enquête interne. Les élus du CHSCT ont subi une charge mentale très forte mais aussi beaucoup de souffrance. Il y a eu conflit de loyauté. Le Président du CHSCT a été par la suite déplacé mais aussi promu !!

Pour conclure, l'Entreprise n'a pas respecté ses obligations par rapport au CHSCT, au regard des demandes émises par le CHSCT suite aux drames qui sont intervenus.

## **Audience du 24 juin**

### **Réquisitions du Ministère public**

#### **Réquisitoire de l'avocat général du ministère public Yves Micolet**

Il commence par cette citation de Proudhon : « La justice est humaine, rien qu'humaine » et ajoute « la grande faute des prévenus est d'avoir oublié cette vérité »

Il constate que rien ne pourra réparer l'absence des êtres chers, rien ne pourra supprimer les rancœurs des familles. Il ajoute que les 2 cotes (D63/ D64 9) avec une lettre d'une victime à ses parents et d'un mail à ses collègues démontrent à elles seules la dérive qui a eu cours dans la Société France-Télécom, par la volonté de ses dirigeants...

Il explique que le procès vise à juger uniquement le délit de Harcèlement Moral, car l'Instruction n'a pas retenu la mise en danger de la vie d'autrui, ni l'homicide involontaire. Il précise que le procès ne

se limite pas aux seuls cas de suicides, de tentatives de suicides, mais concerne l'ensemble du corps social des salariés de France-Télécom. Il explique que les Dirigeants voulaient sauver l'entreprise, et éviter la faillite de France-Télécom mais il prend les exemples d'autres sociétés comme Alitalia, SwissAir ou Sabena qui, confrontées à de graves problèmes économiques n'ont pas utilisé ces procédés.

L'Avocat Général déplore que l'article L4121, sur la préservation de la sécurité et la santé physique et mentale des salariés ait été oublié. Il explique en effet, que la défense des prévenus invoquant une légitime défense économique est illicite et n'a jamais été acceptée auparavant dans n'importe quelle autre affaire que ce soit en France. Il précise que ce qui relève de la cour, c'est l'utilisation du harcèlement moral comme outil RH pour parvenir à ses fins. Il revient sur l'historique de l'instruction où les juges ont écarté la mise en danger de la vie d'autrui car il aurait fallu démontrer le lien de causalité entre la faute des prévenus et les suicides, ce qui est complexe du fait de la nature souvent multi factorielle. Mais aussitôt, il assène que les arguments de la défense sont hors sujet en arguant que les prévenus ne connaissaient pas les conséquences et il détaille 4 points clé :

1 Le législateur n'a pas défini les éléments constitutifs du harcèlement. La jurisprudence admet la diversité des types de harcèlement, il ne peut pas y avoir de fait unique.

2 Le délit de harcèlement ne nécessite pas de résultat. Il doit y avoir un impact sur les conditions de travail sans qu'il y ait nécessairement une dégradation, la simple possibilité suffit.

3 L'intention de nuire n'est pas obligatoire (Cour de cassation 14/01/2014), seules les conséquences possibles comptent. Lorsque l'on institue une instabilité du travail, l'on a conscience que cela de la possibilité que le résultat dégrade la santé et les conditions de travail, l'on a la conscience de le savoir.

4 Concernant le harcèlement moral collectif, le texte n'y fait pas référence mais ne l'écarte pas. L'existence de plusieurs victimes n'exonère pas la responsabilité de l'employeur (cour de cassation 19 juin 2018). Une stratégie d'entreprise peut être constitutive de harcèlement moral. Si on voulait limiter le harcèlement aux proches des prévenus ce serait absurde même si les prévenus essaient de nous faire croire qu'il n'y pas de harcèlement moral car pas d'interposition de personnes. D'autre part, l'avocat général ajoute que le harcèlement moral n'est pas une affaire de statistique : même si des salariés sont satisfaits d'autres sont touchés.

Les dirigeants de France Telecom ont été aveuglés. « J'ai le sentiment que les dirigeants ont vraiment voulu sauver l'entreprise, et que c'est ce qui explique la mise en place de ce harcèlement industriel ».

Certes la structure duale des personnels entre salariés de droit privé et fonctionnaires rend le dossier complexe. L'avocat général concède également que France Telecom rencontrait de grandes difficultés économiques. Mais il constate que l'objectif de diminution de -22.000 sur 3 ans était impossible à remplir s'il devait se réaliser en accord avec la loi. Et on arrive à cette contradiction de demander aux fonctionnaires d'abandonner la garantie de l'emploi alors que leurs rémunérations sont plus faibles que les salariés de droit privé. Il enchaîne : « Je crois que la faute la plus importante qui a été faite, c'est de maintenir cette trajectoire alors que l'on savait que l'objectif était impossible à tenir ». Il reprend les calculs, et aboutit à la conclusion que la Direction ne pouvait guère espérer que 8 500 départs dits « naturels », essentiellement des retraites : « Il reste 13 500 départs, et on les obtient comment ? [...] La seule solution, c'était le harcèlement ». Il ajoute qu'il n'y avait pas de stratégie écrite de baisse d'effectif dans Next et dans ACT car on va vouloir la cacher, ce qui signifie que les dirigeants en ont conscience alors que pendant le procès les prévenus essaient de cacher l'objectif et de le remplacer par « trajectoire ».

Il explique que l'objectif est bel et bien cité en tant que tel, en toutes lettres, dans le document de référence 2005 adressé à l'AMF, ou en toutes lettres y est précisé : -1000 à l'étranger, -16000 qui en réalité sont -22000 +6000 recrutements, donc dès le début, les intentions de procéder à une diminution des personnels est publiée, assumée par l'équipe dirigeante. Il dénonce ensuite la stratégie de la Direction qui avance masquée jusqu'au mois d'Octobre 2006 où, lors de la fameuse réunion de l'ACSED, la stratégie de la Direction est révélée, ouverte, assumée au grand jour. Les dirigeants font, en effet, passer l'objectif en impératif. Et puis, dépassé par les événements, Olivier Barberot demande la destruction de l'enregistrement de l'ACSED. « Les dirigeants se sont mis dans un tunnel ».

Quant aux 10000 mutations/reconversions, l'Avocat général explique bien qu'il s'agit d'envoyer des lignards sur des plateformes d'appel, pour remplacer des populations de jeunes à fort turn-over. Comme le déclare M. l'Avocat Général, ce serait un peu comme si demain l'on réaffectait un astronaute de Kourou pour aller tailler les haies de la base de Kourou, ce qui ne serait pas très passionnant.

Puis il revient sur M. Lombard qui affirma à la barre qu'il avait été rencontrer M. le Ministre en charge des Télécommunications, et que celui-ci l'aurait éconduit au bout de 15 minutes. « Je n'y crois pas une minute ». Tout cela, dit-il, est tout bonnement invraisemblable pour une société aussi importante en situation délicate, dont son PDG, Monsieur Lombard eût très bien pu rendre la chose publique dans les médias et ainsi compromettre le Ministre.

Sur la GPEC 2006 qui a été rejetée, l'Avocat Général précise que c'est bien l'équipe dirigeante qui ne voulait pas la renégocier, car elle voulait continuer à dissimuler ses intentions et que surtout aucun syndicat, aucune IRP, ni même l'État ne viennent fourrer leur nez dans une GPEC illégale qui préparait le harcèlement moral à grande échelle.

- Il souligne le refus de procéder à PSE qui aurait pu faire pour les salariés de droit privé. Le salarié se retrouve sans aucune protection, dans une relation déséquilibrée, face à son manager. Les syndicats sont écartés, les IRP et l'État de même. Il ne reste plus qu'à « passer sous les radars en croisant les doigts » comme l'écrit la juriste Madame Fritz. La formule lénifiante « Le salarié acteur de son développement professionnel » devient la base du harcèlement moral.

L'équipe Dirigeante procède sur 4 fronts :

1 Isolation des salariés en mettant à l'écart les IRP

2 Création de l'école du management : 4000 cadres seront formés. Il s'agit du programme « Réussir ACT (cote D3368) avec Orga consultants pour obtenir le départ méthodique des personnels (mettre les salariés en mouvement, la courbe du deuil...) l'Avocat Général cite Yves Minguy qui déclarait : « Je suis juste une statistique. »

3 Fixation d'une Part Variable en partie indexée sur les objectifs de déflation réalisés. « C'est toute la hiérarchie, à toutes les strates, qui est mise sous pression ».

4 Diminution des effectifs des équipes RH de proximité. Réseau RH de proximité qui est explicitée par Technologia avec les plateformes téléphoniques et l'appellation business partners. Cela rend plus difficile pour des RH locaux connaissant les personnels de les chasser hors de France-Télécom, ce qui devient plus facile pour des RH traitant des dossiers d'anonymes, à distance, sans les connaître, sans les avoir jamais rencontrés.

Il reprend la description du harcèlement moral tel qu'il ressort de l'instruction judiciaire : (mobilité forcée, surcharge, isolement...) indiquant qu'il s'agit d'une combinaison de moyens pour mettre les salariés en déséquilibre. La vérité glaçante est que dans ce dossier il n'y pas de méchanceté mais du

cynisme ou comme témoigne M Trottet « On réorganisait pour réorganiser afin d'entretenir la déstabilisation du personnel ». Et d'énumérer en démontant les arguments de la défense :

- Les managers ont mal appliqué cette politique
- Il n'y a pas eu d'outil de pilotage au niveau national

En fait, en mettant l'organisation en tension avec des objectifs forts, chaque manager se sentant harcelé, harcelait le manager en-dessous et ainsi de suite... Sous pression, certains se montrent très harcelants. Il cite le rapport d'étonnement d'un cadre bien intégré, Géraud de Chantérac, dans un mail à Barbara Dalibard, exprimant sa désapprobation sur les pratiques de mise au placard. C'est une organisation claire, froide, cynique qui met en place le harcèlement moral devenu un outil pour faire partir les salariés.

Au-delà des parties civiles au procès, l'entreprise Orange a reçu depuis 1800 demandes d'indemnisation mais l'avocat général est persuadé que les salariés à avoir subi ce harcèlement sont plus nombreux.

Orange reconnaît sa responsabilité car son premier but est de tourner la page pour des raisons d'image.

### **Il procède ensuite aux réquisitions sur les responsabilités en commençant par D. Lombard**

« La légende d'une personne déconnectée des réalités est fausse ». L'Avocat Général va donner lecture d'un très intéressant Cahier à Spirale saisi par la Police au domicile de l'ancien Directeur Financier à l'époque des faits, Gervais Pélissier. Il y consignait précisément tout ce qu'il se passait dans les CODIRGE, au plus haut niveau de France-Télécom... La lecture du Cahier à Spirale nous informe que les dirigeants de France-Télécom savaient tout ce qu'il se passait très précisément... notamment sur les agissements de M. Cherouvrier, de Madame Dumont, de M. Barberot. Il insiste sur les mensonges de Mme Dumont et de M. Cherouvrier qui présentaient à MM. Lombard et Wenes les points de blocage en réunion (les résistances au harcèlement en local). Dans ce cahier à spirales, tout y est consigné en détail, et l'on apprend que tout était remonté avec minutie à M. Lombard, y compris les suicides en 2007, 2008, avant même la grande médiatisation de juillet 2009, alors que les prévenus mentent depuis plusieurs années en affirmant le contraire, qu'ils n'étaient au courant de rien ! Idem pour l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées, créé par SUD et CFE-CGC. Alors qu'ils feignent de ne pas avoir connu son existence, en réalité le cahier à spirales le mentionne dès sa création rendue publique...

L'Avocat Général demande à la Cour de ne pas requalifier la qualité d'auteur en complice, car M. Lombard est bel et bien l'auteur des faits reprochés. Sans ambiguïté, il est un Capitaine d'Industrie qui a ordonné, organisé et suivi de près la mise en application du Plan Next et qu'il était parfaitement au courant de tous les problèmes qui existaient dans France-Télécom, et qu'il s'inscrit bien dans la co-action.

### **Responsabilités de LPWenes**

Il tente de donner une image modeste de sa personne sachant qu'il est dans le triumvirat mais il est dans la dissimulation. Ils agissent de concert. LPW est adoubé par DL qui lui confiera OPF. Il y a une adhésion totale et il va au-delà. « Ce n'est pas un salarié lambda, c'est un manager connu pour son efficacité, et qui connaissait déjà les risques psychosociaux du plan précédent », mis en œuvre de 2002

à 2005 sous la présidence de Thierry Breton. LP Wenes s'est présenté comme un skipper mais il a jeté les marins qui ne peuvent pas selon lui réaliser la manœuvre par-dessus bord.

Wenes, sait tout, il est au courant de tout ce qu'il se passe dans les services, et d'ailleurs il précise que Wenes est alors le plus opposé à l'établissement d'un PSE, afin d'éviter que les syndicats, les IRP et l'Etat ne viennent fourrer leur nez et qu'ils ne puissent pas empêcher la mise en place du harcèlement moral dans France-Télécom.

L'avocat revient sur les déclarations de Wenes lorsqu'il déclare que les EMF étaient des écoles qui ne servaient à rien, en expliquant que Wenes mentait car personne ne peut croire que M. Wenes, en son ancienne qualité de Directeur des Achats, et par sa personnalité même, puisse accepter que chaque année, 250 millions d'euros puissent être dépensés à fonds perdu pour un truc bidon... L'avocat général explique que ce ne sont que des fariboles de M. Wenes faites à la Cour...) Sur ce, M. l'avocat général évoque aussi les cellules d'écoute et déclare simplement : « Si tout allait si bien, que personne à l'état-major ne savait rien des problèmes sur le terrain, pourquoi avoir créé des cellules d'écoute ? ». « On veut nous faire croire qu'on n'avait absolument pas la moindre connaissance de la moindre difficulté chez France Télécom, alors à quoi bon jeter de l'argent par les fenêtres ? Et peut-on imaginer un seul instant qu'un salarié en difficulté va aller dans une cellule où il sera confronté à sa hiérarchie ? [...] Toute personne sensée savait très bien que ça n'allait pas fonctionner » M. l'avocat général précise que les cellules d'écoute ont bel et bien été créées en réaction à la création de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées. Et de préciser que M. Wenes, tout comme M. Lombard, savait tout ce qu'il se passait dans France-Télécom dans les moindres détails, et qu'à ce titre, à son niveau hiérarchique, et sans qu'il n'ait jamais manifesté le moindre désaccord avec M. Lombard, et qu'il ait au contraire appliqué le Plan Next.

L'avocat général demande que la qualification d'auteur du délit de harcèlement moral soit maintenue contre M. Wenes.

### **Réquisitions de l'avocate générale Valérie de Saint-Félix pour les complices**

L'avocate générale formule quelques mots d'introduction. Le harcèlement managérial n'a pu s'exercer que grâce à une pression générale. Il n'est pas envisageable de poursuivre la hiérarchie intermédiaire, elle-même victime. Puis elle aborde la notion de complicité. Toute inaction qui peut favoriser l'exécution peut être retenue. La Cour de cassation a jugé qu'il est possible de poursuivre une personne qui n'a aucun lien avec la victime. L'élément clé est la conscience de commettre une infraction.

### **Réquisitions contre Madame Dumont**

Brigitte Dumont a :

- Contribué au déploiement de ACT
- Rédigé une note édictant la part variable managériale pour les réductions d'effectifs.

Madame Dumont a participé à 22 réunions « Réussir ACT ». Dans son CV saisi par la Police, Mme Dumont se prévaut d'ailleurs de sa réussite personnelle du Programme ACT, en indiquant : Objectif atteint -22000 effectifs. Madame Dumont est l'Architecte du volet social du Plan Next, c'est à dire le Programme ACT. Elle organise les espaces développement. La formation Réussir ACT est le moyen de parvenir au départ des 22000 personnels avec le mirage des mots comme on le retrouve dans le monde orwellien. Ainsi, accompagner signifie déstabiliser. Elle ajoute que Madame Dumont a essayé de se démarquer d'ACT en insistant sur son désaccord sur certaines parties de son contenu contraire à ses

valeurs. Elle a pourtant affirmé en procédure qu'elle avait participé à la conception du programme ACT avec Orga consultant dont elle faisait partie du comité directeur. Elle sait que le volontariat ne fonctionnera pas.

Par ailleurs Mme Dumont a signé une note de service en 2008 instituant la création d'un barème sur la Part Variable Manager indexée en partie sur des objectifs de déflation des effectifs, ce qui est purement et simplement illégal. Elle ne peut contester qu'en signant cette note elle encourage les départs. En conclusion Brigitte Dumont a donc sciemment apporté son aide tel que son concours actif au Programme ACT. Elle sollicite donc la confirmation du jugement de 1<sup>ère</sup> instance sur sa culpabilité au titre de complice de Harcèlement Moral et qu'il soit ajouté qu'elle était DRH France, mention qui avait omise en 2019.

### **Réquisitions contre Nathalie Boulanger**

L'avocate générale va droit au but. « Madame Boulanger a été maître d'œuvre de la transformation du groupe ». Elle est interpellée dès 2006. Elle ajoute que lors de la convention de l'ACSED elle dit « réussir ACT est ma priorité ». Elle affirmera que les espaces développement avaient pour objectif d'accélérer les départs. Du fait de sa présence à l'ACSED, elle connaît le plan.

Mme Boulanger assurait elle-même un suivi extrêmement précis et concret des départs de salariés, en tenait la comptabilité « micrométrique », organisait pour cela des réunions de suivi avec chaque DT tous les 15 jours, puis toutes les semaines. Gervais Pellissier, l'ancien directeur financier affirmait que cette cible de 22000 départs s'est mise en cascade. Nathalie Boulanger en assurait le suivi assidu et continu. La Direction des actions territoriales dont elle a la responsabilité assurait la pression des chiffres pour réaliser la déflation. De surcroît, il est établi que Mme Boulanger fixait elle-même les primes et les bonifications des Directeurs Territoriaux indexées sur les objectifs de départs, de déflation des effectifs en fonction de leur atteinte.

L'avocate générale requiert en conséquence la confirmation de culpabilité en qualité de complice de harcèlement moral contre Mme Nathalie Boulanger.

### **Réquisitions contre Guy-Patrick Cherouvrier**

La mission de Guy-Patrick Cherouvrier est de passer les messages à la ligne managériale. Il est dans le CODIR OPF du fait de l'organisation matricielle. Sa pratique du dialogue social lui est très particulière. La GPEC de 2006 n'a rien d'un accord. GP Cherouvrier a changé plusieurs fois ses déclarations. L'Avocate Générale explique que ses revirements successifs ne visent qu'à une chose : minimiser sa responsabilité dans le harcèlement moral imposé aux personnels de France-Télécom.

Il a lui-même organisé le séminaire ACT en mai 2007, où lors de celui-ci, dont il connaît le contenu visant à créer une instabilité pour les salariés afin de les mettre en mouvement.

Monsieur Cherouvrier signera la note sur la Part Variable Manager en 2007, indexée en partie sur la déflation des effectifs... De plus, il est établi que GP Cherouvrier couvre et approuve les missions sans mission réelle, les missions sans poste.

Il était informé des alertes et des conséquences sur le personnel du programme ACT. GP Cherouvrier n'a rien fait pour infléchir cette politique, il l'a au contraire accélérée.

L'avocate générale demande la confirmation de culpabilité du prévenu au titre de complice de harcèlement moral.

## Réquisitions contre Jacques Moulin

L'avocate générale d'entrée de jeu sort Interim développement de l'affaire en cours. Jacques Moulin étant maintes fois revenu sur cette création de la DT Est pour la mettre à son avantage, elle est estimée que c'est un hors sujet. Elle revient en revanche sur les restructurations de la DT Est dont il a un rôle exclusivement RH, d'ailleurs il connaît très bien le sujet RH ainsi que le droit du travail. Il avait toute autorité sur ses directeurs d'unité. Et elle enfonce : « Son bilan n'est pas bon (suicide Robert Perrin, alertes RPS en CHSCT). Jacques Moulin a adhéré à la politique de déflation des effectifs et l'a mise en œuvre dans sa DT. « Les RH n'ont aucun secret » pour Jacques Moulin, Directeur territorial, « qui a été DRH et manager. C'est quelqu'un qui connaît le droit du travail ». Il a d'ailleurs « atteint 125 % de ses objectifs », par le biais d'une « pression continue directe » qui lui vaut d'être « poursuivi parce qu'il est le modèle du zèle complice ». Sa responsabilité pénale est liée au suivi zélé de la baisse des effectifs. Il sera récompensé par une part variable de 28.000 € en récompense des services rendus. Il accepte de participer 5 fois à la formation « Réussir ACT ».

Il s'interroge sur le fait d'être le seul DT prévenu. L'avocate générale explique que de toutes les DT, c'est la DT Est dirigée par M. Moulin qui atteint les meilleurs objectifs avec 53% de succès, contre 34% en moyenne nationale. De son objectif d'atteindre les 100% de départs en CFC en 2006 pour les fonctionnaires éligibles, il parvient au meilleur résultat de toutes les DT avec 71%. Le succès de M. Moulin en terme de déflation ne pouvait qu'être présenté comme un modèle reconnu pour son efficacité par Olivier Barberot et félicité publiquement pour ses réussites lors de la réunion de l'ACSED. L'avocate générale conclut : « Il a reçu, de la hiérarchie, tous les sacrements. ».

Puis on en arrive aux réquisitions sur les peines. Le Parquet va requérir des peines concernant les 6 prévenus "encore en course" dans ce procès en appel, Olivier Barberot s'étant désisté. Elle rappelle que le procès ne concerne pas seulement les 39 victimes listées dans l'ORTC, ni même les 118 parties civiles supplémentaires présentes dans la procédure mais de très nombreux employés ou d'anciens employés de France-Télécom. Elle dénonce la violation de la Loi par des méthodes interdites dans le but de réduire le personnel de France-Télécom, par la mise en œuvre d'une politique managériale illicite, en ayant dilué les responsabilités sur l'ensemble des échelons intermédiaires, et insiste sur la sape des services RH qui se sont retrouvés atomisés et dont l'objet a été finalement détourné. Mme l'avocate générale dénonce une politique managériale machiavélique, qui a fini par rendre fou les personnels. Puis, d'évoquer le grand âge de M. Didier Lombard (80 ans) et M. Louis-Pierre Wenes (73 ans) et déclarer qu'il ne faut pas en tenir compte, en regard de la gravité hors norme du délit commis et des effets à grande échelle que ce harcèlement hiérarchique industrialisé a produits, car cela constituerait une grande injustice pour les milliers de salariés victimes de leurs agissements.

En conclusion, le Parquet va requérir les peines suivantes concernant les 6 prévenus :

Concernant les deux auteurs de harcèlement moral, MM. Didier Lombard et Louis-Pierre Wenes, le Parquet requiert une peine d'emprisonnement d'1 an, dont 6 mois avec sursis (soit 2 mois de plus de prison ferme qu'en 1ère instance), la détention sous forme d'aménagement (bracelet électronique, au domicile) et confirmation d'une amende maximale de 15.000 euros.

Concernant les quatre complices de harcèlement moral, Mmes Brigitte Dumont et Nathalie Boulanger et MM. Guy-Patrick Cherouvrier et Jacques Moulin, le Parquet requiert une peine d'emprisonnement de 6 mois avec sursis (soit 2 mois de plus de sursis qu'en première instance) et surtout le doublement de l'amende prononcée en 1ère instance, passant de 5.000 euros à 10.000 euros.

## Audience du 28 juin

### Défense de Jacques Moulin

#### Plaidoirie d'Antoine Maisonneuve (fils)

Il débute par cette affirmation : « Plus on avance dans le déroulement du temps, moins mon client est coupable ».

Son argument est qu'il est accusé de complicité de harcèlement moral pendant qu'il était DT Est, et non sur son poste de DRH OPF depuis mi-2008. En réalité, pour ce qui le concerne, la période de prévention étant 2007 à 2008 incluse, cela ne lui a laissé que 6 mois sur son nouveau poste dans la période de prévention. Me Maisonneuve parle aussi de : « Délit de Harcèlement Moral façonné par les Magistrats Instructeurs » et d'en arriver au centre de sa démonstration : « Pourquoi M. Moulin est-il le seul des 11 DT, et 23 DT (en considérant tous ceux qui ont occupé les 11 postes en 2 ans) à être poursuivi ? ».

Il affirme aussi que les Taux d'accomplissement des objectifs de la DT Est n'étaient pas les meilleurs, contredisant en cela les déclarations des avocats généraux. Il ajoute enfin que la part variable Mmanager n'était indexée qu'à hauteur de 4,74 % de la part variable totale.

#### Plaidoirie de Patrick Maisonneuve (père)

Tenor du barreau habitué aux effets de manche, maître Maisonneuve joue d'abord l'empathie. Il commence par déclarer qu'ici personne n'ignore les drames, les événements tragiques, les horreurs qui se sont produites. Il explique que si les prévenus compatissent, ils se font traiter d'hypocrites, s'ils restent de marbre, il se font traiter de monstres froids. Il n'en veut pas aux parties civiles, mais par contre privilégie habilement ses flèches aux avocats des parties civiles avec des formules comme « Trop d'innocence tue l'innocence ».

Il revient sur le fameux dispositif Intérim Développement de Jacques Moulin, pour dire que s'il n'est pas poursuivi sur ce dispositif, en réalité, il a été mis en examen au départ de l'enquête sur ce dispositif. Me Maisonneuve père ajoute aussi : « En quoi est-ce un délit de compter les effectifs de sa Direction ? ». Ensuite, Me Maisonneuve vante le dialogue social pratiqué par Jacques Moulin en citant un grand nombre d'accords sociaux locaux qu'il a signés. Il ressort l'argument de son fils : « Mais pourquoi M. Moulin est-il le seul des 23 Directeurs Territoriaux à avoir été poursuivi ? ». Il évoque aussi qu'à l'arrivée de M. Stéphane Richard à la tête du groupe Orange, et pour participer à l'établissement du Nouveau Contrat Social, il n'a pas chassé M. Moulin. Enfin, il crie à l'injustice et aux conséquences sur son épouse et ses enfants et pour conclure, affirme à la Cour « Vous devez établir la Relaxe de Jacques Moulin ».

## Audience du 29 juin

### Défense de Nathalie Boulanger et Brigitte Dumont

#### Plaidoirie de Me Alexis Gublin pour Nathalie Boulanger

C'est un avocat pénaliste. Il démarre sa plaidoirie par « Juger c'est protéger le faible par le droit ». Il affirme « La vérité judiciaire c'est la condamnation d'Olivier Barberot et de France Telecom » et ajoute « Parce qu'ils n'ont pas fait appel. Toute la difficulté est de faire la part des choses. »

Nathalie Boulanger a fait appel pour 2 raisons. Parce qu'elle conteste des contre-vérités dans l'instruction et aussi parce qu'elle ne comprend pas pourquoi elle est prévenue et Laurent Zylberberg, en tant que Directeur du dialogue social, a été seulement témoin. Insinuation en creux, pour asséner qu'il était plus exposé qu'elle. Il ajoute qu'elle reconnaît une responsabilité morale et humaine... (ce qui en droit pénal est d'ailleurs indolore !). Il ressort l'étrange témoignage de Thierry Corre cité par Nathalie Boulanger, à la barre le 16 juin : « Toute personne présente à l'époque doit se demander quelle était sa responsabilité. » (Ce qui permet de la diluer au maximum en noyant le poisson). Puis pour effriter encore plus, il met en avant le statut de syndicaliste de Thierry Corre, (il était à l'époque DS CFDT mais n'a plus aucun mandat syndical depuis longtemps) qui avait osé dire à la barre que les OS n'ont pas vu le malaise social, omettant volontairement les nombreuses alertes. Tout le monde se serait perdu à cette époque et ne serait capable de dire ce que c'est (!).

Il rentre ensuite dans les raisonnements juridiques pénalistes en faisant projeter les articles du code du travail et du code pénal concernant le harcèlement moral pour constater qu'ils sont identiques. Estimant que la cour d'appel agit au pénal, il estime que c'est aux parties poursuivantes de prouver la culpabilité. Le prévenu est présumé innocent. La charge de la preuve incombe au plaignant. Puis il affirme que le harcèlement moral collectif n'existe pas dans le code pénal et de ce fait, si la Cour d'Appel allait dans ce sens, il ne pourrait l'appliquer que sur le futur et ne serait pas rétroactif. Selon lui, l'avocat général a établi un délit préventif.

Puis il fait projeter un organigramme pour faire remarquer que les Directions métiers ont la prééminence sur les DT et que Nathalie Boulanger était située en bas et à droite de la feuille, dans un coin, suggérant qu'elle n'avait qu'un petit rôle dans l'organisation... Enfin des arguments pour tenter de prouver que certaines actions reprochées à Nathalie Boulanger étaient hors période de prévention.

Concernant la réunion de l'ACSED (20 octobre 2006), il rappelle qu'à cette époque Mme Boulanger qui a 3 enfants est en cours de séparation, et qu'elle a une fille anorexique hospitalisée. Lors de cette réunion, sa cliente a remplacé, au pied levé, LP Wenes, sur un sujet qu'elle ne maîtrise pas, elle va avoir des mots malheureux. Elle a dit avoir été mal à l'aise lors de son intervention. Aucun suicide n'est à déplorer au moment de la réunion de l'ACSED.

Concernant les cellules d'écoute que Mme Boulanger a mises en place, elle a fait appel aux syndicats, aux médecins ... Elles étaient faites pour aider les salariés .... D'ailleurs elles existent encore !

Maitre Gublin de conclure que Mme Boulanger a toujours eu la volonté d'aider, d'accompagner. Elle a créé le baromètre social dont on dira le plus grand mal !

Il revient sur des arguments de sophiste pour renvoyer la charge de la preuve soulevant qu'aucune infraction pénale ne remonte dans les alertes et donc elle n'existe pas et ajoute qu'aucune partie civile n'apporte la preuve que Nathalie Boulanger a conscience d'une infraction pénale.

Il termine étrangement par une citation de Finkelkraut (époux de ME Topaloff pour le syndicat SUD et des parties civiles) : « La justice est la recherche des cas particuliers » pour dire que Mme Boulanger était différente des autres prévenus.

On ressort une plaidoirie un peu noyée dans un malström d'arguments juridico sophistiques dans tous les sens tendant à dissoudre la culpabilité de sa cliente à ses yeux improuvable. Bien tenté, certes mais très démontable.

## **Plaidoirie de Me Maxime Pigeon pour Brigitte Dumont**

On passe de l'avocat précédent pénaliste à l'avocat « travailliste » (code du travail) comme il se décrit.

Il va d'ailleurs lire plusieurs arrêts sur le harcèlement moral à la Cour, mais qui se sont déroulés dans des PME donc dans des contextes très différents et non applicables à la situation étudiée dans ce procès.

Il se livre tout d'abord à des déclarations juridiques :

A l'époque, aumoments des faits, il n'était pas possible de préciser les motifs visés par un harcèlement moral, aucun avocat n'aurait évoqué ou fait référence à du harcèlement moral.

Comment Mme Dumont pouvait-elle s'associer à cela ? Il cite ensuite plusieurs arrêts sur le harcèlement moral (dont celui de la Lutherie en 2005) qui ont pour objectif de meubler le temps. Pour lui, il est difficile de tenir un même jugement pour le procès qui nous concerne. Comment Mme Dumont pouvait-elle avoir conscience de s'associer à un tel harcèlement moral ?

Concernant la mise en place d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Entreprise), c'était juridiquement impossible ! Il y avait interdiction de s'appuyer sur un accord collectif pour mettre en place un PSE. FT a négocié avec les Organisations Syndicales (OS) pendant 9 mois sur la GPEC, et ni OS, ni les Instances Représentatives du Personnel (IRP), ni le Service de Santé au Travail (SST) ont demandé un PSE. La souffrance des salariés aurait-elle été moindre avec un PSE ?

Pour Mme Dumont, le PSE ce n'est pas son domaine mais elle s'interroge dans le cas où il y aurait des avenants à faire ... Concernant l'expression « Risque de passer sous les radars ... » cela ne la concerne pas.

Maitre Pigeon relate des propos déformés au sujet de Mme Dumont :

- On lui reproche de ne pas être crédible.
- Elle est à l'opposé de cette déconnexion du terrain
- Elle aurait pu quitter le navire, par fidélité à FT, elle a décidé e rester.
- Aucune volonté carriériste.
- Elle a été utilisée comme courroie de transmission
- Aucun acte positif de harcèlement moral.

Michel Janin (CGT) et Mme Pernot (Sud) ont attesté positivement en faveur de Mme Dumont : une femme compétente, ouverte au dialogue ...

Mme Dumont n'a travaillé sur aucun projet de déflation d'effectifs ; pas de champ d'action sur les 22000, chiffre qui ne lui semble pas réaliste.

Concernant les espaces développement, c'était une solution supplémentaire offerte aux salariés.

Réfléchir à la transformation des espaces mobilité a contribué à la création de 250 postes de conseillers pour accompagner le personnel de FT. Les salariés qui y allaient, c'était pour se projeter ! Mme Dumont n'exerce aucune influence sur les décisions prises par COMEX ... Elle n'a eu aucune alerte.

Elle a la conviction que le droit social est respecté. Elle n'a pas conscience de s'être associée à des faits pénalement répressibles (répréhensibles).

Maître Pigeon minimise systématiquement l'importance de Mme Dumont dans la conception et la mise en œuvre du Programme ACT. Il va même jusqu'à qualifier sa cliente de courroie de transmission entre la Direction de France-Télécom et les Syndicats de personnels ! Il cite qu'elle a reçu 27 attestations de bonne conduite dont plusieurs provenant de syndicalistes... Il précise que Mme Dumont, n'était au courant de rien, ne mettait pas en œuvre le Programme ACT en France, qu'elle n'avait pas connaissance des alertes dans l'entreprise, qu'elle n'avait que des responsabilités somme toute très réduites, et donc qu'il ne comprenait pas pourquoi sa cliente était dans le box des prévenus.

### **Plaidoirie de Me Lucie Archambault pour Brigitte Dumont**

Elle dénonce les 5 contre-vérités qui ont, d'après-elle, été commises par l'Instruction, et se plaint de les avoir vues resurgir de la bouche des avocats généraux.

1- Elle explique que l'organigramme de France-Télécom était matriciel et que c'est par erreur qu'on lui prête de si hautes responsabilités et donc de si graves accusations, car les objectifs du Programme ACT ne rentraient pas dans ses attributions (!)

2- Elle revient sur le titre de DRH France de Mme Dumont. Elle n'est dans aucune instance décisionnelle. En 2009, on lui demande de piloter les négociations accord seniors, mobilité ... en 2010, elle est nommée DRH groupe adjointe. Comme argument de défense, elle évoque le fait que pour négocier le nouveau contrat social, Stéphane Richard lui en confiera la mission

3- Sur ACT, elle affirme que Mme Dumont ne connaissant pas son contenu. La déclaration pendant l'enquête de Mme Dumont, quand elle disait aux enquêteurs qu'elle reconnaissait certains documents comme en étant l'auteur, puis qu'elle s'est ravisée et disait que ce n'était pas elle. Me Archambeault explique que c'est parce que sa cliente était fatiguée lorsqu'elle a été interrogée par la Police.

4- Sur la participation à 22 réunions Réussir ACT sur les 38 qui ont existé, l'avocate explique que non, Mme Dumont n'était pas la conceptrice du Programme ACT, et que non elle n'était pas responsable du déploiement de ACT en France, qu'elle n'était pas la Cheffe de Projet du Programme ACT, bien que MM. Barberot et Cherouvrier l'aient identifiée comme étant la Cheffe de Projet du Programme ACT. L'avocate sort du chapeau le nom d'une certaine Christine Perrette... (Information invérifiable et donc possible nième subterfuge de dernière minute, Christine Perrette semblant n'être que la coordonnatrice du déploiement et non du contenu, la donneuse d'ordre étant Brigitte Dumont).

De plus, elle réaffirme que Mme Dumont n'a jamais été au courant des alertes. Au passage, Me Archambault explique que Mme Dumont est partie déployer le Programme ACT à l'étranger...

5- Me Archambault revient sur la note de service du 8 octobre 2008 indexant une partie de la part variable manager sur la déflation des effectifs, qu'elle a signée et déclare qu'il ne s'agit pas de cela, nous avons mal compris, il s'agit de récompenser les managers qui ont "accompagné" les personnels. Me Archambault explique que si le début du harcèlement moral date de 2006, pourquoi est-ce que l'on retient des griefs de 2007 et 2008 contre Mme Dumont ? Et d'ajouter que jamais Mme Dumont n'a été consciente de participer à la dégradation des conditions de travail des personnels, ni de participer à une entreprise de harcèlement moral... Et de préciser que sa cliente avait déclaré récemment : « J'ai fait le maximum de ce que je pouvais faire... » Elle demande la relaxe de sa cliente.

### **Audition Me Marie Danis avocate d'Olivier Barberot**

Olivier Barberot a renoncé à faire appel, mais reste intimé dans la procédure, en ce qui concerne les dommages au Civil, prononcés en 1ère instance, et devenus, pour lui, définitifs. L'avocate évoque le sujet de la recevabilité de demandes d'augmentations d'indemnisations formulées par les conseils de la famille de Rémi Louvradox et de M. Noël Rich. Elle soutient que ce n'est pas possible, que cela n'est pas recevable, qu'il faudrait procéder à des évaluations précises avec des notes de frais, etc. En effet, ces deux Parties Civiles demandent que les dommages et intérêts soient doublés. Me Danis s'adresse à la Cour en ces termes : « Vous allez devoir analyser de manière précise, partie civile par partie civile, les demandes d'indemnisation et les évaluer... ».

D'un coup, Mme la Présidente du Tribunal interrompt à titre exceptionnel Me Danis : « Mais Maître, vous intervenez bien pour Olivier Barberot, intimé dans ce procès, mais qui a renoncé à faire appel ? Alors je ne comprends pas le sens de votre intervention, puisque pour Olivier Barberot, les sommes à indemniser sont devenues définitives... Donc je trouve curieux le sens de votre intervention qui ne concerne pas votre client. »

Effectivement mais cela peut concerner les autres prévenus si d'aventure la Cour d'Appel décidait de doubler les indemnisations au Civil de toutes les parties civiles encore en course dans cette procédure d'Appel... La seule explication de son intervention est que l'avocate est sans doute envoyée en poisson pilote par les avocats des autres prévenus.

### **Audition de Maître Claudia Chemarin pour Orange**

C'est la plus courte intervention de ce procès ! Elle déclare : « Je ne ferai pas d'ajout aux déclarations précédentes à la barre de Nicolas Guérin, représentant du groupe Orange, je n'ai rien à ajouter de plus à ce qu'il a déjà dit ». Sobriété de mots consignés au greffe qui fait sens juridiquement sachant que Nicolas Guérin était peu intervenu sinon pour dire qu'il reconnaissait la culpabilité de l'entreprise vis à vis de certaines personnes. Il n'ira pas plus loin.

## **Audience du 30 juin**

### **Plaidoiries GP Cherouvrier et LP Wenes**

#### **Plaidoirie de Me Solange Doumic pour Guy-Patrick Cherouvrier.**

Sa plaidoirie est composée en 3 parties.

-La 1ère partie sur le droit.

« Oui, il y a eu de la souffrance à France-Télécom, mais il nous faut dépasser nos sentiments d'évidence, pour faire du droit, pour passer de l'incantation à la Justice. Nous voulons tous la Justice dans ce Tribunal. Y a-t-il une infraction principale commise ? Il faut des actes positifs, pas une omission, pas une abstention. D'après le parquet, de 2006 à 2008, il s'agirait de la politique appliquée à France-Télécom avec le Plan NExT et le programme ACT qui serait l'acte positif. » Refusant cette possibilité, elle ajoute toutefois qu'à l'arrivée de Guy-Patrick Cherouvrier courant 2005, le Plan NExT et le Programme ACT étaient déjà décidés, et qu'il n'était donc pour rien dans ce qui est arrivé par la suite. Elle ajoute que la loi réclame une interprétation stricte, et qu'il faut des liens directs entre l'auteur et

sa victime, et de demander « Où est le lien ? » « Qui M. Cherouvrier a-t-il aidé et quand ? » Elle ajoute que le législateur n'a pas prévu de harcèlement moral collectif, ni industriel. Elle ajoute que la jurisprudence n'est jamais rétroactive. Elle désigne les avocats généraux comme ayant inventé cette notion de harcèlement moral industriel, pour tenter de rentrer dans le droit... Ensuite, elle évoque la volonté de la Direction de dégrader les conditions de travail des personnels et s'inscrit en faux contre cela. Et pour s'appuyer sur son hypothèse, elle indique que les avocats généraux ont, en appel, émis la théorie que le but initial fut de sauver France-Télécom...

-2<sup>ème</sup> partie sur les -22000 emplois.

Elle affirme que la déflation n'était pas le but principal du Programme ACT. Elle s'inscrit en faux contre les affirmations du Parquet qui constate les reniements multiples de GP Cherouvrier, elle affirme que ce n'est pas vrai, que ce seraient les enquêteurs qui se seraient trompés que les avocats généraux auraient sciemment réutilisés de faux arguments... Elle évoque le contexte de la fin du CFC que son client déplore, qui aidait fortement au départ des fonctionnaires vers la préretraite, où M. Lombard prétend avoir été reçu puis éjecté très rapidement par le Ministre de tutelle, pour la raison que le gouvernement de l'époque voulait passer en force une nouvelle réforme de la retraite. Quant au PSE, elle rappelle que culturellement, personne ne voulait, ne concevait l'ouverture d'un PSE, vu que la population se compose alors de 80% de fonctionnaires et 20% de CDI.

Ensuite, Me Doumic rentre dans une phase de minimisation de ce qu'il s'est produit dans France-Télécom. Elle minimise les souffrances... Elle parle de 22000 départs désirés, de 77 situations de souffrances identifiées, et de 39 situations retenues par l'Instruction... Et de sortir le chiffre du jour : 0,03% de "casse". Et d'ajouter : « À partir de combien de veuves une guerre devient-elle triste. Maître Doumic dénigre les suicidés de France-Télécom, notamment de cette femme devenue folle qui s'est mise à battre ses enfants et qui, reprenant conscience, met fin à ses jours pour protéger ses enfants d'elle-même... Pour couronner le tout elle ajoute « Dans toute société, ou dans toute Administration, il y a toujours des gens dont on ne sait jamais que faire... ».

3<sup>ème</sup> partie

Me Doumic s'indigne du fait que jusqu'en fin 2014, son client ne soit pas mis en examen, mais juste avant le bouclage de l'Instruction : « Comme "on" n'a pas assez de coupables, on va en chercher d'autres pour faire du nombre. Puis elle parle un peu de son client, en affirmant qu'il n'a pas participé aux plans ACT et Next, qu'il n'a su pour les -22000 que le 14 février 2006, qu'il n'est pas d'accord sur les propos tenus lors de l'ACSED du 20 octobre 2006, et d'ajouter : « On est dans la justice fiction ». Elle tente une explication sur la part variable managers qui a été indexée sur les départs de l'entreprise, puis réaccuse la Police et l'Instruction d'avoir accusé GP Cherouvrier "au pif"... Sur le droit d'alerte déposé au CNSHST elle explique que si GP Cherouvrier n'en a pas tenu compte, c'est tout simplement parce qu'il n'avait pas été déposé dans la bonne instance. Elle ajoute que : « La Procédure est boiteuse, que tout ceci n'est qu'habillage, que rien ne tient, et que vous ne pourrez que relaxer Guy-Patrick Cherouvrier ». Elle ajoute sur son client qu'il n'a pas été briefé ni préparé, mais seulement épaulé depuis 10 ans, qu'il est un homme droit qui ne se renie pas, qu'il n'a pas démerité, qu'il se bat depuis 15 ans contre la maladie, qu'il ne mérite pas cela, qu'il ne mérite pas cet opprobre, cette honte, et demande, par humanité, la relaxe de son client.

À la toute fin, s'ensuit un court dialogue entre Me Doumic et Mme la Présidente du Tribunal. Me Doumic explique qu'elle remet des écritures complémentaires sur l'irrecevabilité. En effet, du fait du doublement des amendes demandées pour les 4 complices, passant de 5000 à 10000 euros, la Défense redoute bel et bien un doublement des indemnités à verser aux Parties Civiles à titre civil et essaye d'empêcher cette possibilité que la Cour peut se réserver, par tous les moyens.

Guy de Varax pour CFE-CGC Orange - 13 juillet 2022

## **Plaidoirie de Me Sylvain Cornon pour Louis-Pierre Wenes**

Me Cornon reviendra sur les révolutions technologiques qui sont selon lui, sources d'instabilités, et déplorera à plusieurs reprises que la logique en Appel demeure la même que celle de l'Instruction et de la juridiction de première instance, à savoir d'avoir voulu créer les conditions de déstabilisation des personnels pour obtenir leur départ de l'entreprise. Il évoque aussi le dossier hors normes que cette Cour est chargée de juger, et explique que dans cette salle d'audience, à part MM. Lombard et Wenes, personne ici n'a jamais dirigé sous ses ordres au moins 80.000 personnes... (Message subliminal signifiant que personne dans la salle, y compris les 3 Juges, n'auraient les compétences pour les juger, et encore moins les condamner...). En outre, il reviendra sur le Plan Next et le Programme ACT en précisant que tout était basé sur du volontariat et que dans le Cahier à Spirale de Gervais Pellissier, LP Wenes n'y était jamais cité. Ensuite, il affirme que LP Wenes, qui se voyait affublé du titre de n°2, et dirigeait donc 80.000 personnes, ne possédait aucune autorité sur ce qui se passait dans France-Télécom. Puis de citer la validation par LP Wenes de l'Écoute Salariés, où en 2007 et 2008 des résultats élogieux en émergeaient sur France-Télécom et la création de cellules d'écoute dont le but était tout simplement d'aider les personnels en difficultés. Il explique que non, les films 3x5 où apparaît LP Wenes ne sont pas des films de propagande, mais des films de communication interne sincères. Il affirme que LP Wenes est un homme entier, sincère... Me Cornon évoque aussi les situations individuelles et les départs en PPA, et rappelle que non, tout n'allait pas mal, et cite une témoin venue à la barre venue parler de son PPA pendant 7 ans, puis son retour dans France-Télécom, pour dire qu'il existait un droit au retour, dans France-Télécom. Il reconnaît aussi que ce qui est arrivé à Vincent Talaout à cette époque était inadmissible, mais que son entité d'affectation n'était pas dans Orange France, donc pas sous la responsabilité de LP Wenes. Pour conclure, il demande que LP Wenes soit jugé pour ce qu'il a fait, et non pas pour ce qu'il n'a pas fait, et au vu du dossier, pense que la Cour le relaxera...

## **Plaidoirie de Me Frédérique Beaulieu pour Louis-Pierre Wenes**

Me Beaulieu est une excellente avocate qui avait produit la meilleure plaidoirie de la Défense 2019. En revanche, en 2022 sa plaidoirie n'est pas du même niveau. Elle débute en expliquant qu'à la veille d'une grande plaidoirie, elle dort peu, et du coup, elle surfe sur Internet, et là, elle déclare avoir découvert sur Internet un tract du syndicat SUD daté du 6 juin 2022 qui relate de nouveaux suicides survenus il y a quelques jours. Puis d'expliquer que dans le procès, dans cette affaire, rien n'est simple, et que le dossier est très difficile à évaluer, et qu'il est très complexe. Cela lui permet subtilement de relativiser la situation des années 2007-2009.

Elle explique qu'elle connaît désormais LP Wenes depuis plus de 10 ans, et constate que lors du premier procès, l'on avait présenté les trois auteurs comme étant un Triumvirat de 3 dinosaures, justes là pour servir les actionnaires en dividendes et virer du personnel, mais que cette fois-ci, les choses étaient différentes, et affirme que les 3 auteurs n'étaient pas obnubilés par le profit, ni pour faire partir du monde. Elle remercie le Parquet de la Cour d'Appel d'avoir donné un nouvel éclairage en rappelant que le souci du Triumvirat était de sauver l'entreprise... Une belle intention de départ louable sur le papier... Puis elle va tenter de démonter une par une les preuves des agissements et des intentions manifestées publiquement par les prévenus... À commencer par la fameuse réunion de l'ACSED du 20 octobre 2006... Sur les 22000 départs, elle essaye de prouver qu'il ne s'agit pas d'un objectif mais que cela était facilement réalisable, même sans CFC... Elle se disperse et s'enlise lorsqu'elle évoque le cas d'Anne-Sophie Cassou. Puis, Me Beaulieu reprend le cours de sa plaidoirie et en revient à LP Wenes

« un individu droit, qui dit ce qu'il pense ». Ensuite, Me Beaulieu revient sur le délit de harcèlement moral, et précise qu'il ne peut être qu'individuel et non en groupe.

Elle affirme ensuite que les chiffres de départ, le rythme de départ, sont strictement normaux par rapport aux autres années, et qu'avec ou sans CFC, cela ne change rien... Elle ajoute que les départs à France -Télécom se font de manière normale. En guise d'explications, elle met la déstabilisation des personnels sur le compte de l'évolution technologique. Ensuite, Me Beaulieu en vient aux alertes ignorées par son client... Et pour appuyer sa démonstration sur la période de Prévention en 2007/2008, refait allusion au récent tract du Syndicat SUD du 6 juin 2022, concernant de récents suicides dans le Groupe Orange, qu'elle prétend avoir trouvé en pleine nuit, la veille du 30 juin 2022... Et ajoute une phrase sidérante : « Ce n'est pas ce tract syndical qui allait bouleverser la Direction du Groupe Orange »... Enfin, pour conclure, Me Beaulieu procède à l'évocation de Michel Deparis, Elle précise : « Oui, il faut en parler... » et tente maladroitement d'argumenter que M. Deparis ne se serait pas suicidé à cause de France-Télécom... Alors que son suicide a bien été reconnu comme imputable au service par France-Télécom... Enfin, Me Beaulieu conclut par les Parts Variables Manager qui étaient là pour encourager, selon elle, les managers pour que les départs se passent bien, et non pas pour encourager à la déflation des effectifs... Me Beaulieu ajoute qu'elle se demande pourquoi son client est puni d'une peine d'un an de prison, dont 4 mois ferme, et trouve cela injuste que le Parquet augmente la peine en appel... Elle va tenter d'expliquer que si le législateur a introduit, à cette époque, des peines d'une année au maximum pour un délit de Harcèlement Moral, c'est qu'au final, ce type de délit n'est pas très important... Et que du coup, puisque ce n'est pas important, pourquoi condamner en 1ère instance à 1 an de prison son client ?

## **Audience du 1<sup>er</sup> juillet : plaidoiries D Lombard, dernières déclarations des prévenus et clôture**

### **Plaidoirie de Maître Veil**

Il pose le décor, parle lentement, prend le temps de rassembler les éléments de sa plaidoirie. Dans sa partie introductive, il s'adresse aux familles, aux 39 personnes citées, à tous les autres, et s'associe au chagrin et à la peine des proches : « Les familles touchées sont de la même famille que moi. ».

D'emblée il dit ne pas savoir s'il devait plaider ce jour car tout a été dit par ses confrères. Il se tourne vers M. Guerin (secrétaire général d'Orange) pour remercier la compagnie d'assurance d'Orange de lui avoir versé ses honoraires !! Il énumère les familles endeuillées Louvradox, Régnier... et ajoute qu'elles appartiennent à sa famille.

Maitre Veil ajoute être convaincu de l'innocence absolue de M. Lombard. Bien que défenseur de l'Etat et fils de fonctionnaire, il va critiquer l'Etat qui pour lui a une responsabilité majeure dans cette affaire, tout comme M. Strauss-Kahn qui a cédé une part importante du capital de l'entreprise. L'Etat était l'actionnaire de contrôle, il ne faisait rien. L'Etat n'a rien fait par rapport au CFC fin 2006.

Pour lui c'est une plaidoirie difficile d'autant qu'il en est à sa 50ème année d'avocat. Il demande la relaxe de M. Lombard. Tout ce qui est arrivé est lié à l'évolution technologique, à l'évolution de la société.

M. Veil interpelle l'avocat général en lui disant qu'il a eu tort de dire que c'est facile de rencontrer un ministre ! Il l'invite à solliciter un RDV auprès de M. Dupont-Moretti ! Il rappelle ensuite qu'au sein du conseil d'administration, 7 administrateurs participaient à l'évolution de l'entreprise, ce n'est donc pas D. Lombard qui gérait l'entreprise. Pour lui, D. Lombard est prisonnier de la situation. Il ne nie pas la

souffrance au travail, les prévenus ont été prisonniers de cette situation ! Alors les prévenus méritent-ils des sanctions pénales ? Cela donne un sentiment de vengeance.

« Les avocats de la partie civile et des syndicats étaient plus motivés d'appeler à la responsabilité des dirigeants, mais la responsabilité de l'état en tant qu'actionnaire, est générique. L'entreprise était endettée, des actifs ont dû être revendus. Didier Lombard a revendu Pages Jaunes pour 3,3 milliards. France Télécom a été sauvée par Didier Lombard. »

« Ce n'est pas Didier Lombard qui gère. Il est prisonnier du Conseil d'administration, composé essentiellement de représentants de l'état et des salariés. Mais il ne peut pas démissionner, se permettre une décote boursière, faire un PSE, ou un dépôt de bilan. France Télécom était dans une situation ingérable. L'État, plus il vendait ses actions, plus il demandait de dividendes pour conserver le même montant de revenus, assis sur un portefeuille rabougri. Je ne vais pas dire que Didier Lombard ne s'occupait de rien, mais la question des dividendes et l'économique justifient tout. Voilà ce que l'on peut dire sur la responsabilité de l'état. »

Il conclut par : « Ne créez pas une jurisprudence qui serait catastrophique, plus personne ne voudra être dirigeant d'entreprise ! Quand on crée une start-up, on n'a pas l'Etat comme actionnaire infidèle ! »

Il plaide non coupable pour Didier Lombard et demande sa relaxe : « Moi qui suis un défenseur de l'État, pour la première fois je vais critiquer l'État. Vous avez eu tort M. l'avocat général de dire que l'État n'avait pas de responsabilité, il a une responsabilité majeure. »

« Il nous faut retrouver dans la jurisprudence, la même situation que dans d'autres grands groupes. Il ne faut pas que ce soit un prétexte pour empêcher l'industrie de fonctionner. Vous avez d'autres entreprises qui sont venues devant vous ? Pourquoi nous ? Pourquoi pas les autres ? La souffrance existe dans beaucoup d'entreprises, moi je dis qu'ils sont prisonniers de la situation. Les prévenus sont-ils condamnables ? France Télécom a versé des indemnités importantes. Mais cet argent, c'est notre argent à tous, et voilà le résultat de la gestion de l'état. Cela ressemble à une vengeance. Je vous invite à ne pas créer une jurisprudence qui empêchera les dirigeants des grandes entreprises d'effectuer leur travail. Ne créez pas une jurisprudence qui serait catastrophique, car plus personne ne voudra être dirigeant d'une grande entreprise. »

### **Plaidoirie de Maître Bérénice de Warren**

Elle revient sur l'interrogatoire à charge par l'inspecteur le 29 novembre 2007, avec dans son bureau des photos des prévenus accrochées au mur, et des gribouillis dessus, qui avaient choqué l'avocate.

Elle commence par qualifier le harcèlement moral qui répond à des agissements répétés et interindividuels. Il faut une intentionnalité, une présomption. La notion demande la vérification des éléments constitutifs. Il y a eu l'annonce des 22 000 départs fin 2006 et la réunion de l'ACSED en octobre 2006 : ceci est hors période de prévention.

Concernant les agissements répétés :

- Les carnets de G. Pellissier : rien d'écrit qui laisse entendre qu'il y a une situation alarmante. On retrouve toutefois le 25/02/2008 : « tout va bien, nous avons notre destin en main, il faut mettre la pression... » et le 01/09/2008 : « Remettre la pression sur Next ». Mais bien évidemment on ne parle pas des effectifs !

Donc, en l'absence de preuve, il faut relaxer M. Lombard qui n'a donné aucune instruction car il a délégué à des personnes compétentes. Il n'a aucune compétence en droit social et RH, il ne sait pas ce qu'est la GPEC, il a découvert les formations au travers du dossier.

Maitre de Warren considère que la Cour dispose d'une vision biaisée du dossier. Les douleurs, souffrances ont été entendues, respectées.

M. Lombard avait un but vertueux de vouloir sauver l'entreprise. Face à la situation de l'entreprise, il a fait ce que le ministère public lui a demandé. ACT a permis d'anticiper.

Deux péchés originels :

- L'annonce des 22 000 départs

- La réunion de l'ACSED

- L'annonce des 22 000 départs est pour M. Lombard une projection réaliste mais ce n'était qu'une prévision qui au fil du temps est devenu un objectif !

-La réunion de l'ACSED durant laquelle M. Lombard a prononcé des mots malheureux « Par la porte ou par la fenêtre ... ». Effectivement, on a retenu cette tonalité brutale. M. Lombard, dans son rôle de Direction, voulait donner du travail aux salariés, voulait qu'ils aillent aux espaces développement, il a demandé qu'on accompagne les salariés. Ce n'est pas de sa faute si les fonctionnaires ne voulaient pas aller voir les clients .... ACT n'a pas été mis en place par M. Lombard, pour lui ACT c'était insuffisant.

Maître Warren conclut :

« Didier Lombard est un être exceptionnel, extraordinaire, un visionnaire, un capitaine d'entreprise hors pair. C'est courageux de sa part de venir à son propre procès. Il y avait un contexte de concurrence asymétrique, la perte de sens des fonctionnaires par rapport à l'entreprise, qui elle, est au bord de la faillite. Il y a 700 pages de conclusions qui disent qu'il n'y a jamais eu un plan de harcèlement moral en place, alors que vous demandez de condamner, punir, réparer. Les douleurs et souffrances n'ont pas été négligées, et elles ont été respectées. Nous demandons la relaxe de Didier Lombard. »

### **Plaidoirie de Maître Esclatine**

Il débute sa plaidoirie par une référence au livre « La cause de la vérité » et ce qu'il a retenu : « Bien voir, bien comprendre, bien juger ». Chacun a entendu la douleur réelle, la souffrance des victimes ... mais c'est à l'accusation de prouver la culpabilité des prévenus !

Jamais le plan Next n'a eu pour objectif de réduire les effectifs ! Next était un programme de dépenses mais pas d'économies, d'investissements technologiques.

Nourrir les actionnaires avec la souffrance des salariés n'est pas acceptable ! M. Lombard ne pouvait pas prouver ce qu'il ne savait pas ! Des situations individuelles ne peuvent pas démontrer qu'il existe un plan groupé, un plan généralisé impactant toute l'entreprise. Ne rien faire n'est pas commettre un délit !

« Je regrette que mon client soit dépeint comme un "capitaine d'industrie, donnant des ordres que les autres exécutent. Il aurait un oeil cyclopéen qui voit tout et qui sait tout, ce qui est totalement irréaliste. Didier Lombard n'est pas un oeil cyclopéen qui voit tout. Il n'est que deux-trois jours par semaine en France. C'est pour ça qu'il y a des délégations de pouvoir, qui explique pourquoi tout ne remonte pas au président comme la mise en place de l'Observatoire du stress, les grèves. Dans les

boites mails qui sont les boites noires, on n'a rien trouvé sur M. Lombard ! Il regrette de ne pas s'être intéressé aux RH. Croyez-moi, si vous connaissiez Didier Lombard, l'armure se fend. »

Il a été incapable de distinguer les signaux forts et les signaux faibles dans les informations des syndicats, notamment en conseil d'administration. M. Lombard n'a pas souvenir que les débats portaient sur les problèmes des salariés, aucun syndicat évoque des problèmes de risques psychosociaux. Les sujets en CA portaient sur les objectifs, pas sur les moyens.

« Le projet NEXT n'avait pas comme seul objectif la déflation des effectifs. Didier Lombard est venu en CCUES présenter ACT, Olivier Barberot NEXT. Il dira — je vis pour la santé de l'entreprise, pour que les personnels puissent travailler. Je ne vis pas pour la bourse —. Next était un programme de dépenses. Un licenciement, ça coûte cher. À cette époque, internet en était à ses balbutiements. Il y a la baisse du fixe de 25 %. Fallait-il vendre l'entreprise à des actionnaires voraces ? Par absence de preuves, on vient chercher des focales. Une situation individuelle ne peut démontrer une intention généralisée. Des alertes, Didier Lombard savait et il n'a rien fait ? Didier Lombard ne savait pas. S'il y a des faits intentionnels, on devrait trouver quelque chose. Or, nous n'avons que l'ACSED. »

Il y avait un dialogue crispé avec les syndicats, et les suicides étaient instrumentalisés par l'exploitation médiatique. M. Lombard n'avait pas le temps de lire les articles de presse. Pour lui, les torts sont partagés entre les Instances Représentatives du Personnel et la Direction. De plus, les syndicats ont médiatisé les suicides pour faire avancer leur cause ! Les suicides ont été un sujet politique. On n'a pas cherché à regarder s'il y avait des dysfonctionnements locaux.

Pour conclure, Maître Esclatine revient sur la notion de harcèlement moral qui est une infraction intentionnelle. La loi est silencieuse, il n'y a pas de jurisprudence ... Il demande à la Cour de respecter le droit. Vous avez pu noter les maladresses de M. Lombard, Les audiences l'ont bouleversé.

### **Dernières déclarations des prévenus**

À l'issue des plaidoiries, la Présidente invite les prévenus qui le souhaitent, venir faire une déclaration. Didier Lombard commence. L'ancien PDG du groupe a tenu à redire toute l'émotion qui l'a 'étreint' en écoutant le témoignage de certaines parties civiles. J'en resterai marqué à vie", dit-il en sanglotant. "Les victimes sont des personnes physiques. Lors de discussions avec les parties civiles, il m'a semblé voir un espoir positif de revenir à une vie normale. Je souhaite que le plus grand nombre puisse s'engager dans cette voie."

Il laisse la place à Louis-Pierre Wenès. Visiblement ému lui aussi, est plus expéditif : "J'ai 2 remarques. Une sur les enjeux politiques, de pouvoir. L'autre quand vous devenez vous-même l'enjeu de ces discussions. 10 ans après, on me juge encore comme quelqu'un de froid, cynique, calculateur, et jette ses coéquipiers par la fenêtre. C'est injuste. Ce sont des mensonges. Comment pouvez-vous gérer 80 000 personnes dans ces conditions ?" Un salarié fait cette remarque en aparté « il n'a rien dit sur nos collègues. »

### **À l'issue des plaidoiries, la Présidente de la Cour d'Appel invite les prévenus qui le souhaitent, à venir faire une déclaration**

#### **Didier Lombard**

Il a tenu à redire toute l'émotion qui l'a 'étreint' devant la Cour, en écoutant le témoignage de certaines parties civiles. « J'en resterai marqué à vie ! » et d'ajouter : « Avec certaines Parties Civiles, j'ai engagé

des échanges et certaines se reconstruisent, il faut espérer que tout le monde retrouve une vie normale ! »

### **Louis Pierre Wenes**

Pour lui, autour de ce procès, il y a beaucoup d'enjeux politiques, de pouvoirs. « Quand vous n'êtes plus audible, il est difficile de s'exprimer. Après 10 ans je me fais toujours traiter de menteur, cynique, calculateur ... cela me blesse. C'est injuste ! ... »

### **Conclusion de la présidente**

Avant de lever l'audience, la Présidente prévient le tribunal : « Comme vous l'avez entendu, comme vous avez pu le constater, nous avons entendu des avis radicalement opposés. La Cour s'appuiera sur le droit pour rendre son jugement. Une étymologie de victime en latin est vaincue. Il y aura forcément des déçus. J'invite toutes les parties présentes à vous soutenir les unes les autres.

Le rendu de prononcé aura lieu le **vendredi 30 septembre à 9 h au Palais de Justice de Paris**. La salle d'audience sera indiquée.

---

*Merci à Annie Martin, Hugues de Champs, Luis-Carlos Davila, Nathalie Valcroze et Sophie Frejoz pour leurs contributions à ce compte rendu de procès.*

*Paris, 13 juillet 2022*