



CFE-CGC Orange

12 rue Saint Amand - 75015 Paris
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57
presse@cfecgc-orange.org

Communiqué du 07 juillet 2016

Crise des suicides à France Télécom : la CFE-CGC demande le renvoi en correctionnelle pour mise en danger de la vie d'autrui et homicide involontaire.

Procédure judiciaire à l'encontre des anciens dirigeants de France Télécom

Après une enquête de plus de six ans, le Parquet vient de rendre son réquisitoire dans le cadre de la procédure initiée par SUD et la CFE CGC en décembre 2009 à l'encontre des principaux dirigeants de France Télécom.

En question : la mise en œuvre des plans NExT et surtout de son volet ACT, qui visait à supprimer 22 000 postes sans plan de sauvegarde de l'emploi, et donc en totale illégalité, et à mettre en mobilité 10 000 collaborateurs en 3 ans (2006 à 2008 inclus), dans des conditions telles qu'elles ont débouché sur une crise sociale sans précédent, avec des drames humains qui ont ébranlé tous les collaborateurs du Groupe et entraîné un changement de Direction début 2010.

La Justice doit désormais statuer sur la responsabilité pénale des dirigeants qui ont délibérément mis ce plan en place alors qu'ils le savaient attentatoire à l'intégrité physique et psychologique des collaborateurs.

8 mises en examen suite aux conséquences des plans NExT et ACT

Didier Lombard, Olivier Barberot, Louis-Pierre Wenes, et la personne morale France Télécom SA ont été mis en examen en juillet 2012 à titre principal, Nathalie Boulanger-Depommier, Jacques Moulin, Guy-Patrick Cherouvrier et Brigitte Bravin-Dumont en décembre 2014 pour complicité dans la mise en place d'une « *politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents et à créer un climat anxigène* » dicit le réquisitoire.

Le harcèlement moral est caractérisé

Le Procureur de la République demande le renvoi des prévenus devant le tribunal correctionnel, pour harcèlement moral ou complicité, délit défini par l'article 222-33-2 du code pénal. Dans sa version en vigueur au moment des faits, l'article est rédigé comme suit : « *Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.* »

La réalité du drame vécu dans l'entreprise va bien plus loin

La mise en place des plans NExT et Act a mis sous une pression sans précédent 120 000 personnes, qui s'est traduite par plusieurs dizaines de suicides, dont plusieurs sur le lieu de travail, et des milliers de collaborateurs atteints de troubles liés à la dépression ou à l'anxiété dont ils ne se remettront peut-être jamais. Fin 2008, 22 450 personnes avaient quitté l'entreprise, et 14 000 avaient changé de métier, dans une violence inouïe.

Comment définir le déni de dirigeants qui ont refusé de voir et d'entendre les nombreux signaux d'alerte transmis par les représentants du personnel, les organisations syndicales, les médecins du travail et les inspecteurs du travail, tandis le Code du travail leur imposait de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ?

La seule lecture possible est qu'ils ont délibérément mis en danger la vie des collaborateurs dans le seul but de parvenir à respecter leurs objectifs de diminution massive des effectifs de l'entreprise.

Le dossier est accablant

L'analyse des documents de l'enquête, des interrogatoires des mis en examens, mais aussi les propos tenus dans les médias par Didier Lombard (qui pourra oublier « [la mode des suicides](#) », le « [petit choc](#) », « [la pêche aux moules](#) », le tristement prémonitoire « [Ces départs, je les ferai d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte.](#) ») et le « [crash programme](#) » d'Olivier Barberot, démontrent la brutalité des méthodes employées, et la manière cynique dont elles ont été mises en place.

Ne pas imaginer les conséquences que pouvaient avoir de tels propos, ne pas se préoccuper des alertes qui remontaient du terrain, et refuser de prendre le temps de faire une pause pour revoir le plan d'action afin d'en limiter les effets néfastes apparaît inconcevable de la part de dirigeants.

Nous sommes aujourd'hui au regret de constater que cette dimension du drame n'est pas retenue par le Procureur de la République.

Les pièces de la procédure pénale ne permettent pourtant pas de se limiter à la seule qualification de harcèlement moral, terriblement réductrice, alors que la démonstration est clairement faite d'un mépris délibéré qui a mis en danger la vie des personnels aux seules fins de respecter des objectifs de compression salariale et d'augmentation corrélative des bénéfices destinés à satisfaire les actionnaires, dont l'État.

L'illusion dangereuse de l'efficacité économique des méthodes guerrières doit être combattue

Le dossier le rappelle à plusieurs reprises : l'objectif des dirigeants était, coûte que coûte, de tenir la promesse des 7 milliards d'euros de cash-flow organique. Elle a été régulièrement tenue, voire dépassée, pendant toute la mandature de Didier Lombard... qui en 2008 obtenait le prix du management de l'innovation, salué de commentaires qui laissent un goût particulièrement amer¹.

Malheureusement, non seulement les dégâts humains ont été exorbitants, mais même sur un plan strictement économique, le coût pour l'entreprise, en termes d'image, de changement de direction, et de mesures indispensables pour rétablir un climat respirable aura été prohibitif. Les publications financières se gardent bien de le chiffrer.

France Télécom est devenue le symbole des outrances d'un management dévoyé

France Télécom a fait la une des médias pendant de nombreux mois, et reste dans l'esprit des Français le symbole de pratiques managériales inacceptables. Le scandale des suicides, et les travaux menés par l'Observatoire du Stress et des mobilités forcées (créé à l'initiative de la CFE-CGC et de SUD) qui ont établi le lien avec l'organisation du travail, ont permis de lever les tabous sur une souffrance au travail qui n'était malheureusement pas l'apanage de notre seule entreprise.

Alors que le contexte économique difficile dans lequel nous vivons peut conduire à de nouvelles outrances, n'est-il pas nécessaire de rappeler clairement que les méthodes qui ont été mises en œuvre à France Télécom sont non seulement dangereuses, évidemment improductives, mais encore strictement hors la loi ?

La CFE-CGC souhaite que de tels drames ne puissent plus jamais se produire

C'est pourquoi il est indispensable que les magistrats instructeurs en charge du dossier tirent toutes les conséquences des éléments figurant dans la procédure et décident de renvoyer les personnes physiques et morales mises en examen devant la juridiction correctionnelle des chefs combinés de :

- homicide involontaire prévu et réprimé par l'article 221-6 du Code pénal ;
- mise en danger de la vie d'autrui prévu et réprimé par l'article 223-1 du Code pénal ;
- harcèlement moral, prévu et réprimé par l'article 223-33-2 du Code pénal ;
- entrave au bon fonctionnement des Comités d'entreprise, prévue et réprimée par l'article L2328-1 du Code du travail ;
- entrave au bon fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévue et réprimée par l'article L4742-1 du Code du travail ;
- entrave à l'exercice du droit syndical, prévue et réprimée par l'article L2146-1 du Code du travail ;
- obstacle à l'exercice des fonctions de l'Inspection du travail, prévu et réprimé par l'article L8114-1 du Code du travail.

¹ voir par exemple http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/les-trophees-du-management-de-l-innovation-2008_1429464.html et <http://www.lefigaro.fr/societes/2008/11/18/04015-20081118ARTFIG00615-didier-lombard-le-patron-multimedaille-d-orange-.php>

La CFE-CGC espère être entendue, pour que les personnels de notre entreprise puissent définitivement tourner la page, mais aussi pour que les drames que nous avons vécus ne se reproduisent plus dans une entreprise française.

Contacts :

- Sébastien CROZIER, Président du syndicat CFE-CGC Orange - sebastien.crozier@orange.com
(06 86 27 32 72)
- Maître Frédéric BENOIST, Avocat au barreau de Paris
36 rue Paul Valéry – 75116 PARIS - Tel. 01 44 17 93 93 – fb@fredericbenoist.com

Vous pouvez

- *retrouver nos communiqués sur le site web de la CFE-CGC Orange :*
<http://www.cfecgc-orange.org/communiqués-de-presse/>
- *vous abonner à nos communiqués :* <http://bit.ly/RecevoirNosCDP>
- *nous suivre sur Twitter :* https://twitter.com/CFECGCOrange_RP

A propos de la CFE-CGC Orange

La CFE-CGC Orange défend tous les personnels du Groupe Orange, employés, maîtrises et cadres, en France et à l'étranger.

Depuis les premières élections au Comité d'Entreprise de France Télécom SA, la CFE-CGC progresse systématiquement à toutes les élections. Elle représente actuellement plus de 17% des personnels du Groupe Orange en France : à son score de 16,18 % aux élections CE de 2014 sur le périmètre de la maison mère s'ajoute une excellente représentation dans les filiales (46,35% dans les filiales de l'UES NRS qui opèrent sous la marque Orange Business Services, près de 40% chez Buyln, 61,8% chez EGT, pour les élections qui se sont déroulées en 2014, ou encore 53,42% lors des élections de 2015 chez Orange Cloud for Business).

Pour défendre l'intérêt collectif des personnels, la CFE-CGC Orange intervient évidemment dans le dialogue social au sein du Groupe, où elle défend prioritairement l'emploi et les conditions de travail, convaincue que des personnels bien traités contribuent plus efficacement à la réussite économique de l'entreprise et qu'il faut donc mettre en place un management réellement « gagnant/gagnant ». Elle intervient aussi régulièrement sur la stratégie industrielle et financière, et sur les questions réglementaires, qui ont un impact fort sur la pérennité de l'entreprise.

Parmi ses actions clefs, on peut citer :

- l'initiative de la mise en place de l'Observatoire du Stress, qui a permis de mettre en évidence le lien entre un management dévoyé et la crise des suicides intervenue sous le mandat de Didier Lombard ;
- la défense des intérêts du personnel actionnaire, en partenariat avec l'ADEAS (Association de Défense de l'Actionariat de l'Épargne et Actionariat Salarié), qui a notamment permis, dès 2016, d'obtenir le bénéfice des droits de vote doubles en AG pour les personnels actionnaires, en application de la Loi Florange
- la dénonciation d'un dividende supérieur aux bénéfices, et la demande réitérée d'une baisse de ce dividende, dont le niveau obère actuellement les capacités d'investissement du Groupe Orange.