

Dix ans après les suicides, comment va Orange ?

Lundi s'ouvre à Paris le procès des suicides de France Télécom. En 2009, Lannion avait été touché. Depuis, le groupe veille au bien-être de ses salariés. Avec plus ou moins de réussite.

Le syndicat Sud solidaires a tenu une conférence de presse, hier, à Lannion. Sans les autres organisations syndicales du groupe Orange, « car nous avons été les premiers, avec la CFE-CGC dont les positions diffèrent des nôtres aujourd'hui, à alerter notre direction, en 2007, sur les conditions de travail ».

Moment solennel avant le procès qui s'ouvre lundi, à Paris. « Sans rancœur », les représentants syndicaux veulent « se souvenir d'un événement qui a marqué à vie les salariés de Lannion », recadre Vincent Barriac, délégué syndical.

Il fait référence à ce funeste jeudi 15 octobre 2009, quand un ingénieur de 48 ans mettait fin à ses jours. Le deuxième cas à Lannion et le 25^e en moins de deux ans à l'échelle nationale.

« On met beaucoup de choses sous le tapis »

Face à cette situation de crise, Didier Lombard, PDG de l'époque débarquait à l'aéroport de Lannion dans un climat hostile. « Des salariés pensaient qu'on exagérait mais on connaissait la vérité de ce management par la terreur. Il fallait que les masques tombent », rembobine Serge Le Quéau, responsable de l'Union syndicale Solidaires 22.

Le lendemain, près d'un millier de salariés défilaient dans la ville du Trégor, en silence et dans le recueillement. « La situation à Lannion a été un déclencheur. Les jours suivants, les salariés des autres sites ont réservé le même accueil à la direction. »

Une décennie plus tard, France Télécom, devenu Orange, panse toujours ses plaies. L'opérateur téléphonique a mis en place un contrat social et se veut aux petits soins pour ses



Le 15 octobre 2009, Didier Lombard débarque à Lannion à la suite d'un nouveau suicide. À l'aéroport, un comité d'accueil l'attend.

CRÉDIT PHOTO : ARCHIVES OUEST-FRANCE

salariés. Il a notamment mis en place des cellules de prévention des risques de mal-être.

Pour quels effets ? Le service communication renvoie aux derniers résultats du sondage interne annuel auquel près d'un salarié sur deux aurait répondu anonymement : « 88 % des salariés sont fiers de travailler à Orange » et 81 % « recommandent Orange comme une entreprise où il fait bon vivre ».

Sud reçoit ces études comme des discours en trompe-l'œil. Même si Vincent Barriac estime « qu'on ne travaille pas dans la pire boîte du monde », Alain Stéphan, salarié récem-

ment retraité, met en garde : « On met beaucoup de choses sous le tapis. Les gens se taisent pour se protéger. » Car « s'il n'y a plus de mobilité forcée, on dissout les équipes. Quand un chef de projet est muté, si ses équipes ne suivent pas, on finit par envoyer son activité à l'étranger ».

Du mal à s'épanouir

À écouter les délégués syndicaux et les témoignages ici et là, une impression se dégage : Orange est une entreprise aux bonnes conditions sociales et salariales mais une frange de salariés a toujours du mal à s'é-

panouir. Pourquoi ? Le procès donnera peut-être des éléments de réponse.

Lundi, une délégation costarmoricaine prendra la direction de Paris pour se réunir devant le parvis du palais de justice. Avec l'espoir que le procès débouche « sur une condamnation des pratiques et des responsables de l'époque, ainsi qu'une indemnisation des victimes ». Ceci afin « qu'aucune entreprise ne puisse appliquer de telles méthodes à l'avenir ».

David DÉSILLE.

« Globalement, l'ambiance est meilleure »



Le 16 octobre 2009, un millier de salariés participent à une marche silencieuse.

CRÉDIT PHOTO : ARCHIVES

En 1997, France Télécom ouvre son capital. Autrement dit, l'opérateur télécoms passe sous statut privé.

Au début des années 2000, l'entreprise connaît un autre petit séisme : la bulle Internet et son explosion. Rien ne sera plus comme avant dans les laboratoires de l'ancien Centre national d'études des télécommunications (Cnet) de Lannion, implanté là depuis 1962.

« Pression sur les anciens »

Finies les années fastes. Les budgets se resserrent, les conditions de travail et le management se durcissent.

Cette série d'événements explique en partie la crise des suicides de 2009. Surtout, à Lannion, où les jeunes chercheurs des années 70 ont vieilli. David (1) alors jeune embauché, se souvient. « La pression s'exerçait sur les anciens. Les télécoms mutaient vers un nouveau modèle plus axé sur l'informatique. Ils ont eu du mal à vivre cette rupture technologique. »

Hélène (1), ingénieure quadragénaire, dresse un constat similaire. « Les plus vieux ont mal vécu les changements. » Dix ans plus tard,

elle est nuancée sur la politique de « câlinothérapie » mise en œuvre par le groupe. « On sent une envie de panser les plaies avec des actions comme la constitution d'une chorale ou la création de cafétérias. Mais d'un autre côté, des chercheurs chevronnés n'ont plus de crédits pour mener des travaux de recherche fondamentale. »

Quant à la pression, « tout dépend des managers » dans une entreprise « en perpétuelle réorganisation ».

David note aussi les efforts déployés par la direction pour améliorer les conditions de travail. « Aujourd'hui, les managers n'envoient plus de courriels le week-end ou les jours de congés. Et il n'y a plus de forcing sur les mutations. Globalement, l'ambiance est meilleure qu'elle ne l'était, même si elle reste difficile pour des collègues en place depuis trente ans. » Une partie du personnel que le futur réaménagement du site, prévu pour 2023, ne rassure pas.

D. D.

(1) Prénoms d'emprunt