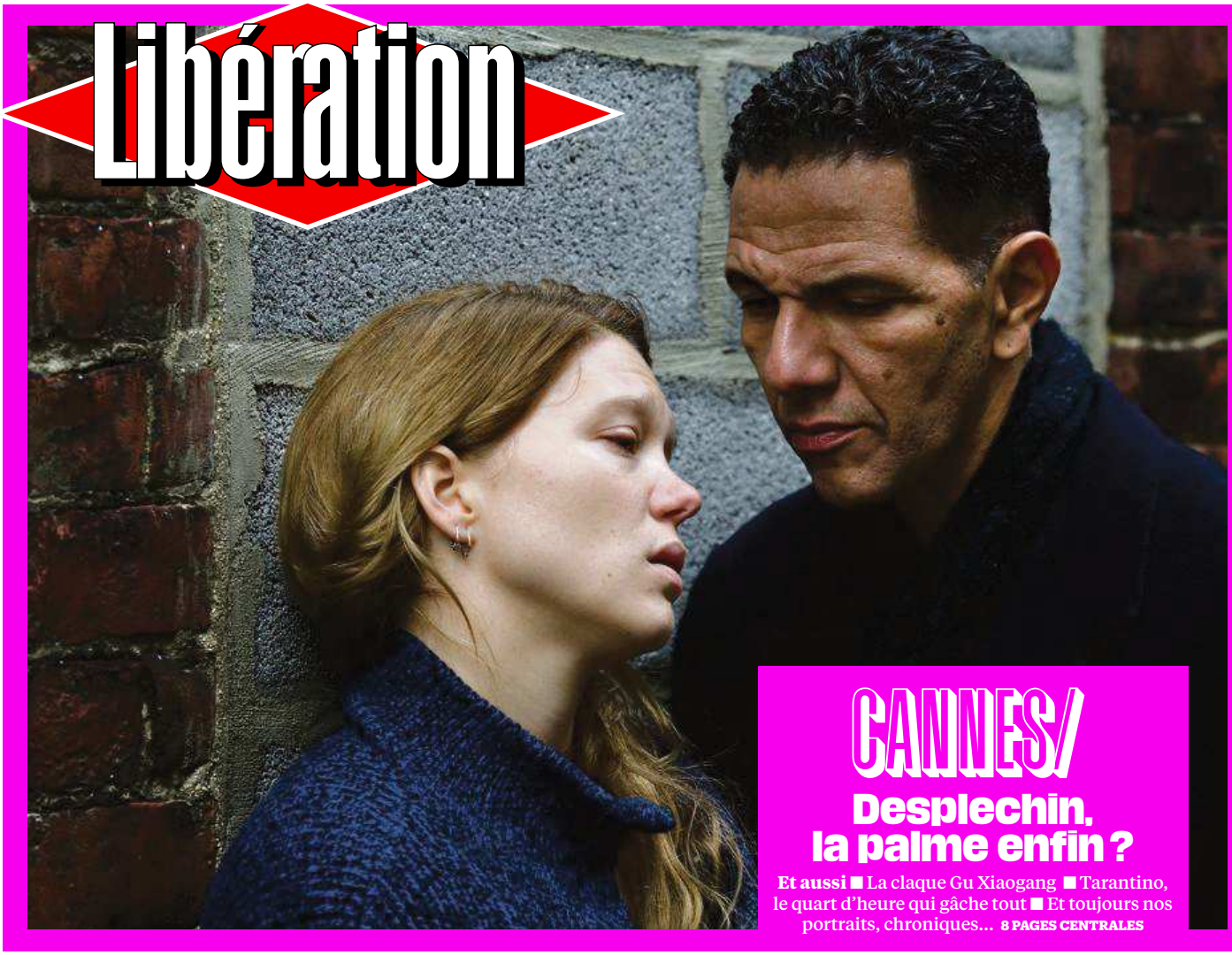
2,00 € *Première édition. N° 11810* **JEUDI 23 MAI 2019** www.liberation.fr

Libération



SHANNA BESSON

CANNES/

Desplechin, la palme enfin ?

Et aussi ■ La claque Gu Xiaogang ■ Tarantino, le quart d'heure qui gâche tout ■ Et toujours nos portraits, chroniques… **8 PAGES CENTRALES**

EUROPÉENNES

■ LE GRAND ÉCART ÉCOLO DE LREM

CYRIL ZANNETTACCI

■ GRÈCE : LA CRISE, LES MIGRANTS… ET PAS DE POPULISME

PAGES 10-14

PROCÈS FRANCE TÉLÉCOM

«RIEN NE JUSTIFIE DE MOURIR AU TRAVAIL»

Après deux semaines d'audience, le procès pour «harcèlement moral» des anciens dirigeants de l'entreprise publique détaille jour après jour un ahurissant système organisé de violences sociales, où la souffrance des salariés était niée, malgré les suicides. **RÉCIT, PAGES 2-5**

M 00135 - 523 - F: 2,00 €

IMPRIMÉ EN FRANCE / PRINTED IN FRANCE Allemagne **2,50 €**, Andorre **2,50 €**, Autriche **3,00 €**, Belgique **2,00 €**, Canada **5,00 $**, Danemark **29 Kr**, DOM **2,80 €**, Espagne **2,50 €**, Etats-Unis **5,00 $**, Finlande **2,90 €**, Grande-Bretagne **2,20 £**, Grèce **2,90 €**, Irlande **2,60 €**, Israël **23 ILS**, Italie **2,50 €**, Luxembourg **2,00 €**, Maroc **22 Dh**, Norvège **30 Kr**, Pays-Bas **2,50 €**, Portugal (cont.) **2,90 €**, Slovénie **2,90 €**, Suède **27 Kr**, Suisse **3,40 FS**, TOM **450 CFP**, Tunisie **5,00 DT**, Zone CFA **2 500 CFA**.

Libération **Jeudi** *23 Mai 2019*

ÉDITORIAL

Par
CHRISTOPHE ISRAËL

Violence

«Par la porte ou par la fenêtre.» La violence de la formule n'a pas fini de nous interpeller. Il est utile de la rappeler pour comprendre la détermination qui animait Didier Lombard en 2005 pour atteindre l'objectif effrayant qu'il s'était fixé de supprimer en trois ans 22 000 postes sur les 120 000 que comptait alors France Télécom. Un salarié sur six, rien que ça… Héritage de l'ancien statut public de l'entreprise, la majorité des salariés ont le statut de fonctionnaire, empêchant la direction du groupe de conduire un plan social. La fin justifiant les moyens, c'est une stratégie managériale délétère qui va être menée via le plan «Next» («au suivant» en anglais). A défaut de pouvoir faire partir les salariés, faisons en sorte qu'ils partent d'eux-mêmes. La violence de la méthode va se révéler tragiquement efficace : la *«logique d'éradication»*, fondée sur un harcèlement moral systématique, conduit des milliers de salariés à quitter l'entreprise. Des centaines d'autres ont plongé, eux, dans la dépression ou la souffrance chronique. Certains, dans 19 cas au moins selon la justice, n'ont pas supporté la pression et ont mis fin à leurs jours. Parmi les victimes, on trouve aussi certains des «managers». Car à France Télécom comme souvent ailleurs, c'est sur ces cohortes de la hiérarchie dite «intermédiaire» que l'essentiel du poids de la transformation de l'entreprise a reposé.
Il avait fallu des mois pour que se libère la parole. Des années pour que les responsables d'alors se retrouvent dans le box des accusés. Le temps a passé – presque dix ans – depuis le tragique été 2009, où les suicides s'égrenaient avec les semaines. La souffrance exprimée à la barre par les anciens salariés ou les médecins du travail reste intacte. Leur détermination que ce procès fasse date dans la lutte contre les violences au travail aussi. ◂▸

FRANCE TÉLÉCOM

Le procès d'une «logique d'éradication»

Une décennie après la vague de suicides chez l'opérateur, sept anciens dirigeants de l'entreprise sont jugés depuis trois semaines pour «harcèlement moral». Retour sur un système destiné à faire craquer le personnel.

Par
CHLOÉ PILORGET-REZZOUK
Photos
MARC CHAUMEIL

Des débats nécessaires pour *«comprendre»*. Depuis trois semaines, la 31e chambre correctionnelle du tribunal de Paris, présidée par Cécile Louis-Loyant, décortique les méthodes de management ayant conduit à instaurer *«un climat anxiogène»*, le contexte économique et les conditions dans lesquelles 22 000 suppressions d'emploi (sur 120 000 salariés) ont été réalisées en moins de trois ans chez France Télécom (devenu Orange), au milieu des années 2000. *«L'attente de parler, de comprendre est forte, le tribunal le sait»*, avait introduit la très didactique magistrate. Comprendre aussi pourquoi sept anciens dirigeants, dont l'ex-PDG Didier Lombard, son ex-bras droit Louis-Pierre Wenes et l'ex-DRH Olivier Barberot, qui comparaissent pour *«harcèlement moral»* et *«complicité»* de ce délit, *«contestent les agissements qui leur sont reprochés»*.
Ce jeudi, pour la première fois, la femme d'un fonctionnaire s'étant suicidé en 2006 fera entendre sa voix dans l'enceinte judiciaire. *«Elle n'est pas partie civile, mais son cas est éloquent. Cela veut dire qu'on ne sait pas tout»*, affirme à *Libération* Me Sylvie Topaloff, qui a demandé à la faire citer. Dès lundi, le tribunal examinera un par un les 39 cas retenus par les juges d'instruction, dont 19 suicides. Retour en quatre séquences sur les débuts de ce procès hors norme.

DES ALERTES IGNORÉES

«Qu'est-ce que vous avez fait ? Rien, rien, rien !» A la barre, un gaillard en paletot beige laisse éclater sa fureur. C'est Patrick Ackermann. Nous sommes au troisième jour d'audience, le syndicaliste est le premier témoin du procès. Dix ans qu'il attend. C'est lui, le 14 septembre 2009, qui a déposé plainte au nom de la fédération SUD-PTT pour *«mise en danger de la vie d'autrui»*. Il dit : *«Vous savez, ce n'est pas simple pour un syndicat de porter plainte contre sa direction.»* Mais l'été 2009 *«a été un traumatisme. Il y avait un suicide toutes les semaines»*. On est loin du *«succès»* évoqué la veille par un Didier Lombard, vilipendant à la barre des médias venant gâcher la sortie de crise de l'entreprise. *«Ce n'est pas vrai, on n'a pas fait la fête en 2009*, tonne Ackermann. *On avait en face de nous une direction qui refusait de voir les situations de détresse.»* Le *«déni»* face à ce qu'elle nomme bien *«une crise sociale»*, c'est aussi ce qui a marqué Sylvie Catala. *«Ce qui n'est pas banal dans ce dossier, ce sont les alertes»*, note l'inspectrice du travail chargée d'enquêter sur la situation de France Télécom à partir de septembre 2009. Des alertes lancées par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le comité national dès 2007 et 2008, les médecins du travail et même les tribunaux. *«Des situations graves étaient soulevées, ça aurait dû attirer l'attention. Si toutes ces alertes ne sont pas remontées, c'est qu'il y a eu un problème»*, insiste cette brune tonique de 58 ans, pour qui la direction aurait dû réagir *«beaucoup plus tôt qu'en 2009»*. Le débit est rapide, l'exposé sans concession. En appliquant le plan Next et son volet social Act, France Télé-

Suite page 4

Didier Lombard, ex-PDG de France Télécom à l'origine du plan «Next», à son arrivée au tribunal correctionnel de Paris le 6 mai.

A Orange, le cauchemar fini, la pression perdure

Même si tous reconnaissent que les conditions de travail se sont largement améliorées depuis dix ans, une part des élus dénoncent les nouvelles restructurations.

Le pire est derrière. Les syndicalistes de la maison Orange le concèdent, les *«violences sociales»* des années les plus sombres du groupe, à l'époque France Télécom, ont cessé il y a dix ans. Mais si la machine à broyer de l'humain, celle des plans «Next» et «Act» déployés dès 2006 pour lutter contre l'endettement de l'opérateur et mettre sur le carreau 22 000 salariés, a été débranchée, les restructurations, elles, ont repris. *«Les transformations sont moins brutales, moins violentes, mais elles sont toujours là»*, note René Ollier, élu SUD-PTT. Pour la CGT, *«la politique de l'emploi dévastatrice […] se poursuit»*.

Rescousse. Certes, au lendemain de la crise, la direction renouvelée du groupe a marqué une pause dans les coupes budgétaires. Les mesures prises ont alors permis un *«apaisement»*, reconnaît la CGT. Parmi les premières réactions salvatrices : l'arrêt des mobilités forcées, géographiques ou professionnelles. *«La majorité des gens qui se sont suicidés à l'époque en avaient subi,* pointe Jacques Stirn, élu CFDT. *Un technicien pouvait se voir proposer un poste de vendeur.»* Pour le cédétiste, le dialogue social a été la clé de la réussite. A l'époque, se souvient-il, *«des commissions de coordination des CHSCT ont été créées, pour mieux éclairer la situation de l'entreprise»*. Surtout, un *«nouveau pacte social»* a été mis en place. A la clé, une kyrielle d'accords : sur les emplois, la formation, les risques psychosociaux, le temps de travail, la conciliation vie privée et vie publique. Pour Bruno Mettling, le DRH appelé à la rescousse en 2010, des éléments ont été déterminants, comme *«la sincérité de la direction dans son appropriation du diagnostic et sa réponse»*. S'en est suivi un renforcement des moyens de prévention, *«avec un médecin du travail pour 1400 salariés»*, la création d'un baromètre social, de *«circuits pour faire remonter les difficultés rencontrées par les salariés»* ou encore d'une *«cellule de médiation pour examiner les situations individuelles problématiques»*. *«Ce qui a été fait n'a pas d'équivalent»*, assure le dirigeant. *«Des choses structurantes ont été faites»*, reconnaît Sébastien Crozier, président de la CGC Orange, évoquant aussi des efforts sur les rémunérations.

Mais la période des réparations n'a duré qu'un temps. *«Quand la crise a éclaté, l'Etat, avec les autres actionnaires, a donné les moyens à la direction de restaurer le climat social. Pendant deux ans, les embauches ont été supérieures aux départs. Mais avec la concurrence accrue sur le marché, la mécanique de baisse des coûts s'est remise en place, avec des suppressions de poste»*, explique René Ollier, de SUD. Et ce phénomène, affirme-t-il, s'est amplifié avec la numérisation. *«La pression vient désormais de l'extérieur»*, analyse de son côté la CGC.

Stress. Les syndicats se sont donc vite vu présenter de nouveaux plans stratégiques. Ce qui, selon la CGT, a *«inévitablement amorcé le retour d'une grande souffrance au travail»*, avec une *«charge de travail qui augmente, des conditions d'exercice qui se dégradent et des pressions sur les objectifs»*. En 2016, l'enquête triennale sur la prévention du stress chez Orange révélait, selon le syndicat, que plus de 10 105 salariés du groupe *«étaient en stress décompensé, c'est-à-dire en stress fort ou très fort […], pouvant avoir des conséquences graves sur la santé physique et mentale»*. Les résultats de 2019 montrent aussi selon SUD *«un sentiment de reconnaissance insuffisant»*. *«C'est une boîte qui continue de souffrir, car les risques psychosociaux sont corrélés à l'insécurité professionnelle. Il y a une peur latente du déclassement»*, explique Jean-Claude Delgènes, dont le cabinet Technologia est intervenu auprès de la direction lors de la crise.

Jacques Stirn (CFDT) est bien moins inquiet, même s'il alerte sur un *«effritement du dialogue social»* depuis 2015. Pour lui, *«les réorganisations se passent bien»*. Et d'expliquer : *«Ce qui a aussi sauvé l'entreprise, c'est sa moyenne d'âge élevée qui a permis des départs naturels. Le groupe va bien, il investit, redistribue. A l'époque de la crise, on nous plaignait de travailler à France Télécom. Là, les gens se disent : "On est quand même bien ici."»* Bruno Mettling abonde : *«88 % des collaborateurs ayant répondu à la dernière enquête* [soit un tiers des effectifs, ndlr] *se disent fiers d'appartenir à Orange. En amont de la crise, c'était 34 %.»* Le DRH évoque toutefois des points de vigilance, comme dans les boutiques où *«la charge de travail s'est accrue, nécessitant de nouveaux recrutements pour soulager les équipes»*.

Pour SUD, les inquiétudes dépassent les seules questions d'effectifs. Le syndicat pointe des décisions récentes *«sources d'incompréhension»*. Comme la *«compression»* de la liste des métiers référence du groupe. *«Cela peut paraître technique,* concède René Ollier, *mais sous couvert de polyvalence, cela efface l'histoire professionnelle des gens.»* De même, le syndicat alerte sur le passage au «flexdesk». A Lyon, fin avril, un mouvement social a été organisé pour dénoncer cette pratique à la mode, du «travailler sans bureau attitré». *«Ils ont créé des "salles de bien-être" et, à côté de ça, ils regroupent tout le monde sur des plateaux où il n'y a pas de place pour tous»*, s'agace une cégétiste. Elue dans le Finistère, elle décrit une *«entreprise qui avance toujours dans le sens de produire, produire, au détriment de l'humain»*. Et de raconter que lors d'un séminaire de cadres en décembre, des bérets verts avaient été proposés aux participants, selon les syndicats. Dessus, un slogan : *«Produire ou périr»*. Une initiative isolée et *«maladroite»* que Orange dit déplorer. *«Depuis 2009, on ne peut pas dire que rien n'a été fait dans le groupe, même si c'était pour une part de la poudre aux yeux,* conclut René Ollier, de SUD. *Mais est-ce suffisant pour empêcher que cela se reproduise ?»*

AMANDINE CAILHOL

Bruno Mettling (à gauche), directeur des ressources humaines nommé en 2010, après la vague de suicides, au tribunal le 6 mai.

Des salariés de

Suite de la page 2 com s'est peu encombré du droit du travail et a pris *«une décision unilatérale»*. Si la mise en place d'un plan social et économique était *«compliquée parce qu'il n'est pas possible de licencier des fonctionnaires* [80 % des effectifs en 2006, ndlr]», l'entreprise aurait dû trouver un accord avec les syndicats, comme c'était le cas de 2003 à 2006 – notamment avec la mise en place d'un dispositif de congé de fin de carrière. En vingt-sept ans de métier, Sylvie Catala n'avait *«jamais vu autant d'écrits disant "je suis mal au travail"»*. Très vite, ses collaborateurs lui ont fourni des documents faisant *«tous état de risques psychosociaux»*. En février 2010, cette fonctionnaire a donc transmis son rapport au procureur de la République, en vertu de l'article 40 du code de procédure pénale : *«J'en suis arrivée à la conclusion que les faits que j'examinais étaient susceptibles de caractériser une mise en danger d'autrui et du harcèlement moral.»*

DES MANAGERS «EXÉCUTEURS»

Didier Lombard fut l'homme de *«la réorganisation permanente»*, dit Jean-Claude Delgènes, cofondateur du cabinet d'expertise Technologia. En costume satiné et chemise immaculée, le témoin de 62 ans ne mâche pas ses mots : *«Les salariés étaient devenus des cibles.»* Ou encore : *«On était dans une logique de rouleau compresseur. Seul comptait le résultat.»* Il est venu pour qu'on se souvienne, car *«rien ne peut justifier que l'on puisse mourir au travail.»* La situation est *«alarmante»* quand la direction de l'entreprise et le CHSCT le mandatent pour mener une étude en septembre 2009. En trois semaines, 80 000 employés y répondent, dont 25 000 en quatre jours à peine. Pour comprendre ce qui s'est joué, ce spécialiste du milieu du travail revient sur l'identité de la boîte : *«France Télécom obéit à une culture de l'engagement, du grand projet qui permet une mobilisation de tous. A un moment donné, cet ADN très fort s'est retourné contre les individus : l'objectif a été simplement de réduire les effectifs.»* Statistique éloquente : la fierté d'appartenance à l'entreprise, qui s'élevait à 95 %, a chuté à 39 %. Avec Next et ses *«53 projets dans un délai très court»*, s'instaure un programme – le *«time to move»* – de mobilités forcées. *«Il était très clair, dès le départ, que le système conçu visait à mettre en mouvement le personnel, à réduire les possibilités d'ancrage.»* Contraints à rendre des comptes *«en matière de décrutement»*, les managers deviennent le *«bras armé»* des transformations imposées, notamment dans les «espaces de développement» où il s'agit de reclasser les fonctionnaires. Jean-Claude Delgènes lit de nombreux messages : *«Le manager vous repérait et après il ne vous lâchait plus»* ; *«J'ai été mis sur la touche en quinze jours, c'était la chasse aux quinquas»*. Pédagogue, l'expert dresse une typologie des managers. Il y a les *«protecteurs»* qui ont refusé cette *«logique d'éradication»*, renonçant aux primes et aux promotions indexées sur cette logique. Il y a les *«exécutants»* qui, baignés dans cette *«culture de l'obéissance de la fonction publique»*, ont appliqué les consignes *«par fidélité à la maison»*. Enfin, *«certains se sont lâchés»*. Ces *«exécuteurs»* ont participé à *«la banalisation des comportements déviants»*.

> «Lorsqu'on secoue un arbre fort, les fruits trop mûrs ou pourris tombent.»
>
> **Un cadre de France Télécom** à une médecin qui l'alerte sur la souffrance des salariés

DES SALARIÉS EN SOUFFRANCE

Syndromes anxio-dépressifs ou addictifs (tabac, alcool, médicaments), troubles du sommeil ou de l'appétit, décompensations… Monique Fraysse-Guiglini fut aux premières loges de la souffrance des employés. Cette médecin du travail *«connaît bien»* l'entreprise, où elle a été embauchée en 1994 à Grenoble. A la barre, celle qui est désormais retraitée lit sa déclaration. Le calme de sa voix tranche avec la violence du propos. Des réorganisations comme celles à l'œuvre en 2007 – *«nombreuses»*, *«désordonnées»* –, elle n'en avait jamais connu : *«Les salariés me disent que tout semble être fait pour les déstabiliser.»* Les visites médicales spontanées atteignent les 14,8 %, contre 11 % en 2006. *«Une augmentation préoccupante, mais personne ne s'interroge.»* Or : *«Quand tout va bien, les salariés ne demandent pas à rencontrer le médecin du travail.»* En 2008, elle note 218 passages à l'infirmerie. L'an suivant, 317. C'est 45 % de plus. *«Du ja-mais-vu»*, appuie la témoin.

Puis de décrire l'ambiance générale dégradée, *«les tensions et les rivalités entre collègues»* qui s'exacerbent en même temps que *«le management par la pression s'accentue»*. Elle-même a fait l'objet de pressions hiérarchiques : elle refusait d'intégrer les fameuses cellules d'écoutes, prévues pour *«accompagner les réorganisations»*, mais en contradiction avec la déontologie médicale. Monique Fraysse-Guiglini raconte ses rencontres avec des cadres, piégés dans des conflits de valeurs, dont beaucoup ne *«l'écoutent plus»* et *«n'ont plus qu'une idée en tête : tenir les objectifs.»* Une fois, un d'eux lâche : *«Lorsqu'on secoue un arbre fort, les fruits trop mûrs ou pourris tombent.»* Des collègues ont démissionné, elle est restée pour les employés. Elle pense à Manuel, *«n'arrivant pas à tenir ses objectifs au travail»* et devenu impuissant, à Robert, dont les cheveux sont tombés d'un coup et n'ont plus repoussé, et à tant d'autres dont ce jeune Alexandre, lui faisant part *«de son souhait d'en finir»* et qu'elle réussira à appeler à temps. Un jour, elle croise Olivier Barberot. Avec d'autres médecins, ils tentent de l'alerter : *«Il ne prend en rien la mesure.»* Pis encore, l'ex-DRH plaisante : *«Vous, les médecins, vous ne voyez que les gens à problème.»*

DES COLS BLANCS SUR LE BANC DES ACCUSÉS

Dans la salle d'audience, on diffuse un compte rendu clé. Celui de la réunion du 20 octobre 2006, où le langage du triumvirat s'est fait particulièrement brutal et cynique devant les quelque 1 000 membres de l'Association des cadres supérieurs et dirigeants de France Télécom (Acsed). Mais on ne diffuse pas *«la version Marguerite»*, comme l'appelle la présidente pour désigner ce texte affadi par la secrétaire de l'Acsed, Marie-Claude Marguerite, qui, avait-elle dit aux juges, avait pris sur elle *«de supprimer quelques phrases»*, car les mots des dirigeants *«étaient assez durs»*. Dans la vraie version, le PDG enjoint ses troupes à sortir *«de la position de mère poule»* pour accomplir les 22 000 suppressions annoncées huit mois auparavant. Surtout, Didier Lombard a cette phrase qui donne le ton : *«En 2007, je ferai les départs d'une façon ou d'une autre, par la fenêtre ou par la porte.»* En ce neuvième jour d'audience, le polytechnicien de 77 ans concède une *«erreur»* : *«C'est une phrase idiote. Je la regrette, surtout si elle a eu des conséquences négatives.»* Jusqu'à présent, il avait nié l'avoir pronon-

France Télécom mobilisés à Paris avant l'ouverture du procès. La justice a retenu 39 cas de harcèlement moral.

Baby-foot et burn-out au menu des DRH

Si le drame de France Télécom a permis une prise de conscience, les mesures adoptées pour prévenir la souffrance des salariés sont souvent cosmétiques.

Les chiffres affolent. Selon une étude de 2018 de la Fondation Pierre Deniker pour la recherche en santé mentale, plus d'un Français actif sur cinq présente *«une détresse orientant vers un trouble mental»*. A la clé, des dépressions, des addictions, du stress, voire des idées suicidaires. En 2015, l'Institut de veille sanitaire évaluait à 480 000 le nombre de salariés en souffrance psychique au travail, dont 30 000 en burn-out. Aucune leçon n'aurait donc été tirée depuis la crise chez France Télécom ? *«Dans les grandes fonctions RH, il y a eu une prise de conscience des responsabilités de l'entreprise en matière de santé au travail alors que jusque-là ce n'était pas au centre des préoccupations»*, assure le dirigeant Bruno Mettling qui a mené, dès 2010, le chantier de reconstruction du climat social de l'opérateur. Jean-Claude Delgènes, qui y a aussi participé en tant qu'expert, évoque, lui, un *«contexte de sidération nationale»* avec des crises similaires, au même moment, chez Renault et Peugeot. Ce qui a créé *«une forte interrogation des dirigeants de l'époque qui redoutaient un effet Lombard»*, du nom de l'ex-PDG du groupe de télécoms, actuellement jugé pour *«harcèlement moral»*. Mais cette peur est vite passée, regrette le spécialiste, et les préoccupations de santé au travail ont été renvoyées *«en second rideau»*, chassées par la *«vague numérique»* et l'intensification de la concurrence.

«Prêt-à-penser». Résultat : certains se sont dépêchés de signer des accords sur la qualité de vie au travail ou sur la déconnexion. *«Mais la réponse a souvent été en dessous de ce qu'il fallait»*, poursuit Jean-Claude Delgènes. Selon lui, seules 20 % à 30 % des entreprises font un réel travail de *«gouvernance éclairée»*. La faute, selon la psychologue clinicienne Catherine Mieg, à un *«prêt-à-penser managérial, enseigné dans les grandes écoles, avec des tableaux Excel et des ratios, qui donne la priorité aux logiques de rentabilité. Ce qui rend difficile tout pas de côté»*. La spécialiste pointe aussi le poids du *«capitalisme financier laissant peu de place au développement des compétences»*. Et note que les PME sont parfois plus attentives à ces questions car *«plus proches de leurs collaborateurs»*. En parallèle, le pouvoir s'est saisi du sujet. Avant même que n'éclate la crise, un rapport sur les risques psychosociaux (RPS) est commandé en 2007 par le ministre du Travail de l'époque, Xavier Bertrand. Dans la foulée, un collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail, rattaché à l'Insee, est mis en place. *«Cela a permis un meilleur suivi statistique, mais cela a aussi créé un marché des RPS*, pointe la sociologue Marie-Anne Dujarier. *Car pour les employeurs* [qui ont une obligation de sécurité et de santé envers leurs salariés, ndlr], *le mot risque a un sens particulier : le risque juridique. Dès lors, ils ont surtout cherché à réduire le risque d'être accusés de ne rien avoir mis en place pour réduire ces risques. Mais nous n'avons pas vu le management renoncer à ses objectifs de productivité.»* Afin d'inverser la tendance, certains plaident pour des sanctions même si, pour l'heure, c'est plutôt la logique inverse qui prévaut, note Marie-Anne Dujarier : *«Il y a eu plusieurs lois promettant plus de protection des salariés. Mais en parallèle, on a retiré les moyens de vérifier si la loi est appliquée, avec la suppression par exemple des CHSCT.»*

«Discours policés». Aujourd'hui, nombreux sont ceux qui se félicitent que le sujet ait ainsi émergé, tout en regrettant qu'il ne se traduise que par des mesures cosmétiques. Ici, c'est un *chief happiness officer*, responsable du bonheur en entreprise, qui est nommé. Ailleurs, on recrute un *well-being officer*, chargé du bien-être. Problème, note Martine Keryer qui suit ces questions pour le syndicat des cadres, la CGC, ces outils ne sont pas une solution. *«On installe des baby-foot, on met en place des lignes d'écoute que personne n'appelle, mais on ne fait pas de prévention primaire»*, déplore-t-elle. Des mesures individualisées qui ne règlent nullement le problème en profondeur puisqu'elles ne touchent pas à l'organisation du travail. *«Ce qui devrait compter, ce n'est pas la qualité de vie au travail mais la qualité du travail. La question n'est pas prise par le bon bout»*, s'agace la clinicienne Catherine Mieg. Le chemin est encore long. *«Les entreprises ont plus ou moins conscience que la performance économique dépend aussi de la qualité sociale de l'entreprise. Il reste beaucoup à faire, car elles sont souvent prises dans une pression du court terme»*, note le dirigeant d'Orange Bruno Mettling.

Pour Martine Keryer, de la CGC, la situation a même empiré dans les entreprises françaises. *«Il faut travailler encore plus vite, les objectifs sont plus importants, le collectif de travail a disparu et les journées de travail sont de plus en plus longues»*, se désole-t-elle. Résultat : *«Une nette aggravation de la santé mentale.»* De quoi rendre possible un autre France Télécom ? La syndicaliste en doute, car *«les employeurs sont plus méfiants, les discours plus policés. Mais, en revanche, le nombre de burn-out explose»*. Or, ce mal aux contours flous, aussi nommé *«épuisement professionnel»*, peine toujours à être reconnu comme maladie professionnelle. *«Cela se voit moins qu'un suicide*, note la syndicaliste. *Mais les burn-out, ce sont des morts sociales.»*

AMANDINE CAILHOL

cée. Deuxième à la barre, Olivier Barberot explique : *«J'ai alors le sentiment que nous n'allons pas assez vite dans la mise en place d'Act. La communication n'a pas encore complètement irrigué l'entreprise.»* Il reconnaît *«un discours énergique»*, mais réfute avoir dit *«on va faire partir la colle»*. Il n'empêche. Ces éléments de langage collent mal à l'image de départs *«naturels»* avancés par la direction.

Côté parties civiles, Me Topaloff soulève que, lors d'un comité central d'entreprise un mois après cette réunion, on a averti *«une dizaine de fois [que] des volontaires, il n'y en a plus»*. Elle questionne : *«Comment pouvez-vous imaginer que vous allez pouvoir faire partir autant de personnes sur le fondement du volontariat, alors même que les salariés de France Télécom sont si attachés à leur entreprise ?»* *«Il y a une erreur fondamentale dans vos propos de dire que les 22 000 étaient un objectif, et que le reste n'avait aucune importance»*, rétorque sèchement Lombard. C'était *«un chiffre général»*, *«la meilleure estimation qu'on pouvait réaliser»*. Et non *«une cible»* à atteindre, redit celui qui, en guise de propos liminaires, avait énoncé *«sa sincère et profonde tristesse»*, mais n'avait pas exprimé de regret quant aux transformations imposées à l'entreprise, alors surendettée et exposée à une forte concurrence en pleine évolution technologique. *«Vous ne m'avez pas répondu sur le volontariat»*, relance l'avocate. *«Je ne vais pas vous répondre.»* ◂▸

TECHNIP : UNE ENQUÊTE SUR TROIS SUICIDES

Le parquet de Nanterre a ouvert une information judiciaire pour déterminer la responsabilité du groupe parapétrolier TechnipFMC dans au moins trois suicides survenus entre 2015 et 2017, a indiqué une source syndicale lundi. Deux cas de suicides ont fait l'objet de signalements par l'inspection du travail, a précisé Christophe Héraud, délégué central CFDT chez Technip France. Selon l'organisation syndicale, qui s'est portée partie civile, le troisième cas, survenu à l'étranger, a été joint au dossier après la saisine directe de la famille du défunt. Christophe Héraud a également fait état d'autres suicides potentiellement liés aux conditions de travail ces dernières années, le dernier remontant au 1er mars.