

Présentation de l'association

Nous avons choisi de lire un texte car notre association a un principe de travail collectif et ce texte est donc un texte collectif élaboré par le bureau de l'association.

ASD-Pro est une association d'aide aux victimes, aux ayants droits de victimes et à toute organisation confrontée aux suicides et aux pathologies psychiques professionnelles.

Elle a été créée en 2008 suite aux suicides en 2006 à EDF, chez Renault et France Télécom.

Notre objectif est d'aider les victimes ou leurs ayants droit en cas de suicides, de rechercher s'il y a un lien potentiel entre l'acte suicidaire, l'évènement traumatique, le choc psychologique ou la pathologie, avec le travail et d'aider ces victimes à faire valoir leurs droits en matière de reconnaissance ATMP.

Nous nous mettons donc à la disposition des personnes qui ont la conviction que c'est à cause du travail mais qui ne savent pas comment faire pour établir ce lien.

- **Le deuxième objectif est de rendre visible l'impact que peut avoir l'organisation du travail sur la santé mentale.**

Notre conviction est qu'il ne peut y avoir de prévention des Risques Psycho-sociaux si ces risques ne sont jamais reconnus, sont invisibilisés quand ils se concrétisent par une atteinte à la santé ou à la vie. Or, cela passe avant tout par la reconnaissance des pathologies ou des lésions qu'ils engendrent en maladies professionnelles et accidents du travail, (AT-MP) et leurs équivalents dans la Fonction Publique.

Notre association couvre l'ensemble du champ salarial, public et privé. Nous intervenons exclusivement à la demande des victimes ou de leurs ayants droits souhaitant faire reconnaître, en accident du travail ou en maladie professionnelle, leur souffrance professionnelle.

Nous sommes une association composée uniquement de bénévoles, et ne bénéficions d'aucun financement public ou privé.

1. Le Dénier,

Notre association a été présente, à tour de rôle, dans cette salle d'audience tous les jours depuis le début du procès.

Ce qui nous a frappés c'est la force du déni, affiché depuis le début, par l'ensemble des prévenus.

Ce déni, nous le connaissons bien : nous y avons été confrontés dès notre création où nous avons été sollicités par des salariés et fonctionnaires de France Télécom en souffrance professionnelle ou leur ayants droits lorsque la situation les a poussés au suicide.

C'est sur cette question que nous voudrions consacrer l'essentiel de cette audition, parce que nous pensons que, non seulement il caractérise toute la stratégie développée à France Télécom au cours de ces années 2006-2010, mais aussi parce qu'il est un des éléments

essentiels constitutif, mais peu connu, des stratégies managériales de France Télécom à cette époque :

Nous pouvons affirmer que ce déni n'est pas qu'une posture de défense pour ce procès. Cela ne relève pas non plus de mécanismes défensifs inconscients face à une réalité dont le contenu est trop insupportable.

Ce n'est pas à ce mécanisme psychique que les victimes, salariés de France télécom ont été exposées, mais à une véritable stratégie de déni élaborée au plus haut niveau de l'entreprise dès 2007.

C'est une stratégie non dite, d'accompagnement des plans NEXT et ACT. Une organisation du déni applicable à tous les échelons, du haut en bas des lignes managériales, avec la mise en place de structures-écrans permettant le déploiement de ce déni. C'est ce que j'entends développer ici.

La raison en est simple : il fallait absolument nier les conséquences de ces réorganisations, pour pouvoir les mener jusqu'au bout.

Et c'est cette stratégie qui aujourd'hui continue d'être développée par les prévenus afin de s'exonérer de leurs responsabilités.

Cela commence par la nécessité de masquer les effets délétères du travail, même quand ils sont les plus évidents. Empêcher les reconnaissances d'imputabilité au service des suicides et des pathologies psychiques, puisqu'elles sont ici à la main de l'employeur contrairement au régime général où elle dépendent d'un organisme extérieur la sécurité sociale.

C'est à ce titre que notre association est bien placée pour pouvoir présenter ici cette organisation du déni, et les obstacles auxquels nous avons été confrontés à France Télécom, dans l'accompagnement des personnes qui nous ont sollicitées.

2. Les sollicitations de France Télécom

Nous avons reçu, depuis 2008, date de création d'ASDpro, 36 sollicitations de la part d'ayants droits et d'employé.e.s de France Télécom.

Nous en recevons encore aujourd'hui, d'employés ou d'ayants droits ayant vécu cette époque et qui en souffrent encore. Elles émanent d'Ile De France, Avignon, Bordeaux, Dijon, La Rochelle, Laval, Le Mans, Montpellier, Nantes, Nîmes, Orléans, Strasbourg, Tours, de DDSI DISU DTO DOO DTE DTNOC DOS Orange

Certains et certaines sont aujourd'hui ici sur les bancs des parties civiles.

Parmi ces situations individuelles, dont 6 suicides de fonctionnaires, aucune n'obtient, durant la période de Mr Lombard, de reconnaissance d'imputabilité AT ou MP, à l'exception d'une seule mais contractuelle et relevant du régime général. Toutes celles qui ont été obtenues, l'ont été après son départ, soit 14 à ce jour.

Le rapport de l'IGAS de mars 2010 a examiné la situation de seulement 7 cas de suicides survenus entre 2008 et 2009 et n'a recommandé la requalification en accidents de service que de 4. le suicide de Michel Deparis en a été écarté Son suicide sera reconnu plus tard, avec quelques autres, par Mr Stéphane Richard, au nom du « devoir de mémoire », ce qui est sans doute bien, mais qui ne vaut pas reconnaissance du lien. Or, lors de l'examen de

cette situation en audience, qui peut encore douter du lien direct et essentiel entre son geste et son travail ?

Dans l'aide que nous avons apporté aux victimes, je voudrais vous présenter à titre d'exemple les obstacles que nous avons rencontrés, et qui illustrent la façon dont ce déni s'organise et se déploie, ensuite, dans toutes les situations sans exception.

Je ne vous les présenterai évidemment pas toutes, et je ne reviendrai pas sur celles déjà examinées ici pour ne pas allonger cette audition, sauf à apporter des précisions.

Je développerai ensuite les conséquences de ce déni et l'organisation mise en place par France Télécom pour le mener à bien.

▪ **Odile, veuve de Christian qui s'est suicidé le 5 décembre 2010**

Ce suicide fera l'objet d'une enquête de l'inspection du travail qui relèvera l'absence de prise en compte de nombreuses alertes que Christian avait formulé, de nombreux messages désespérés qu'il avait envoyé concernant sa santé en lien avec son travail; il avait 32 ans de service. Malgré cela France Télécom ne tiendra aucun compte de ces éléments et repoussera l'imputabilité. Odile écrit à Stéphane Richard qui ne lui répond pas, elle alerte alors la presse et un article paraît dans Midi Libre. France Télécom sort alors de son silence, une Commission de réforme examine alors la demande de reconnaissance, mais FRANCE TÉLÉCOM « oublie » de joindre au dossier le rapport de l'inspection du travail ; il faudra batailler pour obtenir la tenue d'une nouvelle Commission... celle-ci donnera enfin un avis favorable et Stéphane Richard signe la reconnaissance du suicide en accident de service le 19 juillet 2011.

▪ **Marie-Christine**

Suite à une mutation forcée, elle développe une dépression réactionnelle. Malgré de nombreux arrêts de travail qui précisent à chaque fois qu'elle souffre de dépression réactionnelle en lien avec le travail, et malgré sa demande explicite de congé de longue maladie suite à un évènement professionnel, son dossier est orienté vers le Comité Médical et non la Commission de Réforme. Elle est placée en congé de longue maladie, puis en disponibilité d'office pour maladie, décisions pour lesquels elles forment recours au tribunal administratif. Cela a pour conséquence d'aggraver son état de santé et de précariser sa situation financière. Alors qu'elle est en arrêt depuis l'automne 2006, ce n'est qu'en juillet 2012 qu'est enfin reconnue l'imputabilité au service de sa dépression, au terme de 17 mois de procédures semées d'écueils. Il faudra ensuite qu'elle bataille avec France Télécom pour que soit pris en compte l'impact fiscal d'un rappel de plusieurs années de demi-traitement.

▪ **Michel, père de Stéphane qui s'est suicidé le 11 février 2010**

Cette situation a été examinée ici, et j'apporte la précision que Michel nous avait sollicité avant la médiation proposée par France Télécom. Celle-ci s'engageait très mal, nous lui avons conseillé de préciser au médiateur qu'en cas d'échec de la médiation, il engagerait une procédure de reconnaissance auprès de la Sécurité Sociale.

Cette situation est révélatrice de l'attitude de France Télécom, qui, n'ignorant pas la jurisprudence de la Sécurité Sociale en matière de reconnaissance des suicides, sait pertinemment que ce suicide a de très fortes chances d'être reconnu en Accident du Travail. FRANCE TÉLÉCOM ne veut pas prendre ce risque et préfère donc, alors, payer à la place de la caisse ATMP, plutôt qu'il soit reconnu publiquement que ce suicide était en lien avec le travail. Dos au mur, ne pouvant plus nier les faits, la médiation fait partie des moyens dont dispose FT pour organiser l'invisibilité de la souffrance professionnelle.

▪ **Jacqueline, veuve de Jacky qui s'est suicidé le 8 mars 2012**

La date de ce suicide sort de la période de prévention, mais la souffrance professionnelle de Jacky date, elle, de cette période. Je voudrais donc m'y attarder un peu car cette situation est porteuse de beaucoup d'indices d'un déni qui ne s'est pas limité à cette période.

Comme beaucoup de techniciens, Jacky redoutait son avenir professionnel, et s'est suicidé alors qu'il n'était pourtant plus qu'à 2 ans de la retraite...

Dans un courrier laissé à son épouse, son message est sans équivoque : « *France Telecom m'a fait vivre, Orange m'a fait mourir* ».

Pourtant, comme pour d'autres, ce message ainsi que la mobilisation du CHSCT ne suffiront pas à la Direction pour imputer ce suicide au travail. Jacqueline devra passer en Commission de Réforme, épreuve qu'elle redoute. Elle devra venir de Strasbourg à Paris pour cela, et sera accompagnée du secrétaire du CHSCT.

En effet, elle s'adresse à S. Richard pour s'étonner de ce passage en Commission et comprendre les raisons de ce qu'elle nomme « les réserves » de France Telecom.

S. R. ne lui répond pas à sa demande, malgré sa douleur, rien n'y fait, elle est contrainte de passer en Commission de Réforme.

- Celle-ci est convoquée une première fois le 7 mars 2013, quasiment à la date anniversaire du suicide de son époux. Déjà anxieuse à l'idée de cette démarche, et déçue que S. Richard ne lui accorde pas directement cette reconnaissance comme elle l'a demandé, elle se voit mal aller à cette Commission ce jour là...

- Nous appuyons sa demande de report, qu'elle obtient non sans multiples démarches.

Fait à souligner, elle obtient, un an après sa demande, le 15 avril 2013, la reconnaissance d'accident imputable au service du suicide de son mari, après avis favorable de la Commission du 4 avril 2013. Cette décision d'Orange aurait pu être prise immédiatement, dès sa demande, grâce au courrier laissé par Jacky et aux éléments recueillis par le CHSCT et à ses analyses. Cela l'aurait préservé de cette épreuve supplémentaire à son deuil.

Ces deux dernières situations montrent bien que les conséquences de la « période Lombard » n'ont pas produit leurs effets que durant cette période, j'y reviendrai plus loin.

On pourrait aussi parler de Régine ou de Marie Renée, qui toutes deux ont fait plusieurs tentatives de suicides sur leur lieu de travail, mais je ne veux pas allonger cette liste.

Nous voudrions maintenant décrire comment et pourquoi ces obstacles se sont construits : leurs buts et la façon dont ils ont été créés au plus haut niveau de l'entreprise, c'est-à-dire à celui des prévenus ici présents.

3. La Commission de Réforme :

Jusqu'à l'ordonnance du 19 janvier 2017, il n'y a pas de présomption d'imputabilité pour les accidents de service des fonctionnaires, contrairement aux accidents de travail du régime général, reconnus dès lors qu'ils se sont produits sur les lieux et temps de travail.

Mais l'employeur public, ici France Télécom, a toujours la possibilité de reconnaître l'imputabilité, dès lors qu'il a suffisamment d'éléments pour en juger. Sinon, il sollicite la Commission de Réforme, pour avis, et ce, tant pour les accidents que pour les maladies.

En ce qui concerne la souffrance professionnelle, jamais nous n'avons constaté que, malgré des éléments probants, France Télécom n'accorde la présomption d'imputabilité. Il faut toujours que la demande soit faite par la victime ou par ses ayants droits.

Malgré les traces, les témoignages, les enquêtes des CHSCT, les rapports de l'inspection du

travail etc... qui vont dans le sens d'un lien avec le travail, France Télécom ne pose jamais la question de l'éventuelle imputabilité, et de fait, ne saisit jamais spontanément la commission de réforme, et ne déclare pas non plus d'accident de travail à la sécurité sociale pour les contractuels. Elle n'engage ces démarches que si l'intéressé.e ou ses ayants-droits en font explicitement la demande. Si tant est que la victime en ait l'énergie, ou que les ayants-droits connaissent leurs droits et aient suffisamment d'éléments professionnels pour le faire.

Jusqu'en mai 2007, en Province, les fonctionnaires de France Télécom relèvent des Commissions de Réformes et Comités Médicaux départementaux interministériels. En 2007, il est décidé par FT de centraliser l'ensemble des demandes du territoire au sein d'une seule Commission de Réforme et un seul Comité Médical.

Cette centralisation à Paris, offre certes l'avantage d'être un dispositif spécifique aux fonctionnaires de l'entreprise, mais constitue aussi de fait des obstacles supplémentaires. L'éloignement géographique rend difficile et parfois impossible des déplacements pour des personnes malades et fragilisées, alors qu'elles ont besoin de consulter leur dossier rarement complet, et d'être enfin entendues. Les syndicalistes représentants du personnel à la Commission de Réforme ne sont plus dans leur proximité, et ont un nombre exorbitant de dossiers à s'approprier. À cette époque la Commission se réunit tous les 15 jours et traite 30 à 40 dossiers par demi-journée.

Notre association ayant accompagné plusieurs fois des victimes ou ayants droits à leur demande, nous pouvons témoigner des multiples entraves à la reconnaissance ATMP dans la période de prévention.

Ainsi par exemple, l'absence d'un médecin spécialiste de la pathologie, la non sollicitation d'un rapport du médecin du travail,

Mais aussi et surtout par les prises de positions totalement injustifiées au regard du droit et de la jurisprudence.

Ainsi, le président de la Commission, J-Luc Chenu, pourtant reconnu pour sa bienveillance auprès des victimes, exigeait, par exemple, sans justification juridique, un taux d'Incapacité Partielle Permanente d'au moins 25% pour pouvoir reconnaître une pathologie psychique en maladie imputable au service. Or, ce taux, en vigueur dans les régimes de Sécurité Sociale, n'était pas applicable aux fonctionnaires avant un récent décret du conseil d'Etat de février dernier, il y a 4 mois.

Par ailleurs, autre exemple d'entrave à la reconnaissance, il prétendait nécessaire d'établir un lien « direct, unique et exclusif » pour tout accident de service, suite à un suicide, une tentative de suicide ou un choc émotionnel.

Or il est acquis depuis bien longtemps que les accidents de travail sont multifactoriels et que les suicides relèvent également souvent d'une multiplicité de causes dont personne, ni même un psychiatre, et encore moins un responsable administratif ne pourra jamais faire la liste et surtout pas établir la part que chacune de ces causes a prise dans le geste fatal... sauf à s'improviser en « légiste de l'âme humaine », comme le dit le conseil de l'ordre des médecins à propos des autopsies psychiques, dans un courrier adressé au SNPST. (Syndicat des professionnels de santé au travail)

Comme M Chenu ne pouvaient pas l'ignorer, il suffit qu'il soit établi que le travail fut une cause directe et certaine, mais non nécessairement exclusive.

Dans sa note de synthèse du rapport de l'IGAS en 20à1, M Boulanger, en référence aux textes applicable à cette époque, ne fait d'ailleurs aucunement référence à cette exigence d'exclusivité. Il indique seulement que « *le suicide intervenu hors du lieu de travail ne peut être reconnu comme accident du travail que si la liaison avec l'activité professionnelle est*

expressément établie », et que « le suicide sur le lieu et le temps de travail doit incliner à émettre un avis favorable ».

Il est difficilement imaginable que les services RH et juridiques d'une telle entreprise ignorent à ce point cela. Il s'agit donc bien d'une stratégie délibérée pour diminuer le nombre d'imputabilités au service. Et par-delà prétendre qu'il n'y a pas de harcèlement puisqu'il n'y a pas d'effets... ou que les effets n'ont que des causes « extérieures » au travail... c'est ce qu'ils continuent de faire aujourd'hui...

De plus, pendant cette période, et encore après, nous avons remarqué que la Commission suivait systématiquement les experts lorsqu'ils étaient défavorables à l'imputabilité, mais beaucoup plus rarement lorsqu'ils étaient favorables, et reconnaissait un lien direct et exclusif.

Ces entraves à l'exercice des droits des fonctionnaires font partie de l'organisation du déni, et ne font que décupler la souffrance psychique de ces personnes, alors déjà très fragilisées par la souffrance pendant leur activité professionnelle, ou par leur deuil. Sans le soutien d'acteurs internes de la prévention, ou d'acteurs externes comme notre association, l'isolement devant ces écueils sans cesse renouvelés affaiblit ceux qui entreprennent ces démarches, les décourage, et gomme leur histoire, trop gênante car trop parlante pour France Télécom.

Organiser le déni suppose aussi de mettre en place de nouvelles dispositions pour maintenir les victimes et ayants droits dans l'isolement.

L'affaiblissement et le démantèlement de tous les réseaux de médiation ont contribué à cela:

Cela concerne :

4. le service social du travail

Madame Abdessamad, Assistante sociale du travail, vous a brossé vendredi dernier le panorama de son métier au sein de France Télécom à l'époque, et combien cela a pu affecter les membres de cette profession dans un empêchement de faire son travail, et la position de témoin impuissant de souffrances profondes des salariés et fonctionnaires.

Cette situation n'est pas la seule que nous ayons rencontrée, la dégradation des conditions de travail et des missions des AS du travail à FT, fait partie de l'organisation du déni.

5. la médecine du travail

Vous avez entendu ici : les témoignages du Dr Fraysse, celui du médecin du travail interviewé par Serge Moati dans le documentaire projeté ici, les rapports annuels et les alertes ignorées, les lettres de démissions, dont celui de Tours. Nous avons accompagné plusieurs situations de fonctionnaires en Indre et Loire, et déploré cette absence prolongée d'un acteur primordial. Lorsqu'il a été remplacé, nous avons constaté que l'avis du médecin du travail n'était toujours pas sollicité pour constituer les dossiers d'imputabilité, et qu'il n'était pas averti de la tenue des commissions de réforme, où il a pourtant le droit de siéger pour les situations de son périmètre. Pourtant les RPS et la souffrance au travail sont identifiés dans les rapports annuels, comme nous avons pu l'entendre dans ces audiences.

6. La disparition des Ressource Humaine de proximité

Tout le monde a entendu ici comment l'organisation des RH est passé d'une logique de proximité géographique et d'accompagnement, à une logique de gestion éloignée des agents et découpée en tâches RH. Cette ré-organisation parfaitement volontaire et assumée dans une logique d'organisation matricielle, a occasionné une très forte dégradation du service rendu aux salariés.

Dans cette période particulièrement difficile pour les agents de France Telecom, la direction a ajouté à ce premier handicap dans l'accompagnement qui aurait dû exister, la mise en place de l'espace développement et les cellules d'écoute. Qui loin de constituer des aides, ont participé à cet isolement.

7. Les Institutions Représentatives du personnel

Comme on a pu l'entendre ici, les alertes syndicales ignorées, les entraves au fonctionnement des Chsct, la non prise en compte des rapports d'expertise (64 expertises réalisées durant la période de prévention !

Tout ceci a fait partie de l'organisation du déni.

8. Une obligation implicite pour toutes et tous : consentir au déni

L'organisation du déni ainsi mise en place suppose aussi que chacune et chacun y consente tacitement, voire même y participe... Ainsi, par exemple, un cadre qui « accepte » que la cellule d'écoute soit désormais le dispositif d'accompagnement des salariés dont il a la charge, donc la responsabilité, relève typiquement du consentement tacite à l'organisation du déni. A l'inverse, ce même cadre s'exposera à des conséquences s'il n'y consent pas, ou bien s'il « critique » ce dispositif.

9. La maltraitance, la double peine

J'en arrive maintenant à ce que notre association qualifie de double-peine que l'on pourrait aussi qualifier de maltraitance organisationnelle et administrative.

Car les salariés qui se trouvent dans ces situations de détresse, de souffrance, de troubles anxieux, dépressif ou post traumatiques se voient confrontés en plus à toute une série de dispositifs ou de positions administratives qui viennent en plus en rajouter à ces souffrances.

Comme on vient de le dire, la reconnaissance AT-MP reste marginale, voire exceptionnelle durant cette période. Et même dans ce cas, le laps de temps passé entre l'évènement et la reconnaissance va durer plusieurs mois, voire années s'il y a recours devant le tribunal administratif.

Dans l'attente, le ou la fonctionnaire est soit en congé maladie qui ne peut excéder 12 mois. A partir de 3 mois l'agent est en mi traitement et c'est la mutuelle qui peut compléter le salaire.

Une fois la reconnaissance obtenue il faudra alors que le salarié rembourse la mutuelle, ce qui ne sera pas alors sans poser des difficultés financières.

Pour tous les autres se sera alors le schéma congé maladie, passage à mi traitement au bout de 3 mois, ou congé longue maladie, ou de longue durée si le comité médical l'accepte. Or, nous avons reçu plusieurs situations de personnes très dépressives, dont la dépression réactionnelle à la situation délétère de travail a été refusée en CLM par le Comité Médical, lui aussi centralisé à Paris depuis 2007. Elles se sont retrouvées en disponibilité d'office, avec des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et avec un « trou » dans leur carrière de fonctionnaire préjudiciable pour leur retraite.

A chaque étape il faut passer par des expertises, des comités médicaux ou des commissions de réformes, ou les deux etc... Tout cela est épuisant, douloureux. Beaucoup renoncent, épuisés, étranglés financièrement.

Or nombres de suicides interviennent dans ces moment-là. N'étant plus dans l'entreprise depuis des années, ils passeront alors totalement inaperçus. Et pourtant, leur lien avec le travail n'est-il pas

évident ?

10. La question du nombre de victimes.

Évidemment le nombre de salariés qui se sont suicidés et celui de celles et ceux qui ont sombrés dans des pathologies psychiques souvent invalidantes, en tout cas qui ont porté atteinte à leur santé psychique ou physique, est indispensable à connaître

Déjà pour pouvoir mesurer l'ampleur des effets pathogènes, mais aussi pour pouvoir indemniser comme il se doit les personnes, mais aussi faire porter les coûts qu'ils engendrent à l'employeur, et non à la collectivité nationale c'est-à-dire principalement à la branche maladie de la Sécurité Sociale. Car l'enjeu de la reconnaissance est aussi financier !

France Télécom ne doit pas échapper au coût des conséquences sanitaires des Plans NEXT et ACT, dont elle a cherché à faire l'économie en s'exonérant de dizaines ou centaines de reconnaissances d'imputabilité au service.

Mais ces pathologies et ces suicides ne sont que la partie émergée des effets délétères des organisations du travail et des modes de managements à l'image des plans NEXT et ACT.

En effet, comme l'a dit très justement ici même le professeur Dejourné, un seul suicide lié au travail suffit à démontrer le caractère pathogène d'une organisation auquel est soumis l'ensemble de la communauté de travail. Même si au sein de cette communauté d'autres salarié.e.s ne manifestent pas en apparence de telles souffrances.

Face à l'adversité, face aux agressions sociales, face au harcèlement stratégique ou managérial, les salariés mettent en œuvre des stratégies de défense. Individuelles ou collectives, ces stratégies visent à se protéger. Comme le dit très justement Pascale Molinier professeure de psychologie sociale, enseignante en psychopathologie du travail « *Les gens ne subissent pas passivement la souffrance, ils s'en défendent* ». Et c'est lorsque ces stratégies ne peuvent plus se déployer que le ou la salarié.e sombre dans la pathologie.

Mais l'absence de pathologie clinique ne garantit pas pour autant un « état de bien-être physique mental et social », ni même une qualité de vie au travail satisfaisante.

70.000 salariés sont restés.. a-t-on entendu ici vendredi dernier... fort bien, mais sont-ils **tous restés en « bonne santé » ??**

Mais ces stratégies de défense, si elles eurent à l'époque l'effet souhaité de se protéger sur le moment, peuvent provoquer même 10 ans après des manifestations de souffrance ; nous voyons aujourd'hui arriver à l'association des salariés de France Télécom aujourd'hui Orange, qui à l'époque des plans NEXT et ACT avaient pu mettre en place de telles stratégies pour se protéger, mais qui s'effondre aujourd'hui sans pouvoir toujours identifier ce qui actuellement les ferait souffrir, c'est ce passé, mal vécu, mal digéré, qui ressurgit sans cesse et les fait souffrir depuis cette date jusqu'à aujourd'hui.

Ce phénomène est loin d'être marginal, il est caractéristique de la manifestation d'états de stress post traumatiques.

Une personne qui était dans la salle du Bataclan lors du massacre en 2015 qui ne fut pas blessée mais qui s'est suicidée 2 ans après vient d'ailleurs d'être reconnue victime directe de cet événement

On peut donc dire que les victimes de ces organisations délétères du travail ne se limitent pas aux personnes qui ont sombré dans la maladie ou se sont suicidées à l'époque. Tous étaient potentiellement visés. Beaucoup en souffrent encore aujourd'hui.

Sur nos attentes de ce procès :

Nous sommes une association de victimes et nous luttons contre toute forme d'individualisation psychologisante qui n'a d'autre effet que délier le psychisme du social, d'isoler encore plus du collectif, de renforcer un isolement qui participe à la souffrance psychique, et a pour but d'empêcher tout lien entre une situation individuelle et une situation collective, qui remettrait alors en cause ces organisations du travail pathogènes. Elle empêche ainsi le rétablissement de la bonne santé au travail.

Cette stratégie psychologisante, qui a pour but de renvoyer les problèmes aux individus eux-mêmes en l'enrobant d'une minimisation condescendante, est celle qui a été employée par France Télécom durant des années et c'est encore elle qui a été mise en avant par la défense durant tout ce procès. En nous présentant par exemple l'inéluctabilité des choix économiques qui n'auraient conduit en fait qu'à des victimes « collatérales » dont on ne regrette même pas le sort, que l'on va attribuer à une sorte de mimétisme dû à un effet d'identification psychologisante.

Être victime, ce n'est ni geindre, ni se lamenter sur soi-même.

Ces personnes ne se prétendent pas victimes, elles le sont bel et bien, et parce qu'elles le sont et en ont pleine conscience, elles refusent de se complaire dans cette situation, d'accepter cela comme un sort inéluctable reposant sur de prétendues nécessités de « sauver » l'entreprise.

Jamais un sauvetage n'aura provoqué autant de victimes... !!!

Il n'y a aucun enjeu économique ou industriel qui vaille que l'on sacrifie des hommes et des femmes au travail.

Les choix économiques ne sont pas des choix désincarnés, les salariés de France Télécom n'ont pas été les victimes de la main invisible du marché, mais bien de celle de leurs dirigeants.

Si nous sommes nous-mêmes, en tant qu'association, parties civiles dans ce procès c'est pour dénoncer tout ce système délétère mis en place par ces dirigeants. Et c'est surtout pour montrer le déni des conséquences de ce système.

Je veux dire ici que notre association reçoit aujourd'hui des dizaines de sollicitations de la part de salariés en souffrance, fonctionnaires de toutes les fonctions publiques, qui ont à subir des stratégies managériales visant à la suppression annoncée de dizaines de milliers de postes dans la fonction publique, idem parmi les salariés de la SNCF ou l'on dénombre déjà plus de 50 suicides depuis 2017, dans le cadre d'une privatisation qui ressemble beaucoup à celle de France Télécom ...

Alors oui, la sanction de ce procès doit servir d'avertissement à ceux-là qui aujourd'hui seraient tentés de prendre le même chemin que ces dirigeants assis ici, pour leur dire ; attention si vous suivez ce chemin, demain ce sera vous.

Mais elle doit servir aussi pour la société Orange à tirer toutes les leçons de ces drames, car dans certains endroits cela ne semble pas tout à fait être le cas ;

Des tracts des syndicats CGT et SUD révèlent en effet qu'en décembre 2018 s'est tenu un séminaire de cadres du département production réseau de l'UIC où un logo et un slogan y servaient de ralliement.

Le logo : une tête de mort coiffée d'un béret vert ; le slogan « produire ou périr » !

6 mois avant l'ouverture de ce procès ; Le devoir de mémoire n'aura semble-t-il, pas duré longtemps !

Pour conclure

Il conviendra que la société Orange tire tous les enseignements de ce passé : la réussite économique ne peut se faire en tirant un trait sur le coût social en matière de santé qu'elle a

engendré pour les salariés.

La condamnation que nous attendons doit ouvrir le chemin pour que la société Orange assume et répare.

Pour terminer je voudrai citer une salariée téléconseillère entrée à France Télécom en 1982 et en arrêt maladie depuis sa tentative de suicide sur son lieu de travail à Caen en 2009, et dont le témoignage a été recueilli ici, sur le parvis, par un journaliste le jour de l'ouverture de ce procès :

« Moi aujourd'hui ma vie est brisée, mais ma guérison passera par le fait d'assister à ce procès et surtout, je l'espère, par le verdict qui marquera une nouvelle page de ma vie ».

Notre association sait très bien que, contrairement à un cancer professionnel qui ne guérit pas avec la condamnation de l'employeur même si évidemment cette condamnation démontre socialement la faute et la responsabilité de l'employeur ;

Avec les pathologies psychiques et la souffrance des ayants droits, la condamnation de l'employeur va au-delà car elle constitue un élément déterminant sur le chemin de la guérison.

C'est ce que nous avons constaté dans notre expérience associative pour les personnes que nous avons accompagnées, et c'est ce que nous souhaitons en tant qu'association de défense des victimes.