

Source : https://twitter.com/Cecile_Rou
 Cécile Rousseau, journaliste à l'HUMANITE
 a suivi avec assiduité le procès de France Télécom et de ses dirigeants,
 et a twitté tout au long des audiences.

Ces twitts sont ici remis en forme pour une facilité de lecture.

Cécile Louis-Loyant : Présidente
 Brigitte Pesquié : Procureure
 Françoise Benezech : Procureure

Défense

| | Fonction | Avocats |
|--------------------------------|--|--|
| Didier Lombard | Président et directeur général | Maître Jean Veil Maître François Esclatine Maître Bérénice de Warren |
| Louis Pierre Wenès | Directeur exécutif délégué | Maître Frédérique Beaulieu Maître Sylvain Cornon |
| Olivier Barberot | Directeur exécutif Groupe Directeur des ressources humaines du groupe | Maître Marie Danis |
| Nathalie Boulanger | Directrice des actions territoriales | Maître Claudia Chemarin |
| Guy Patrick Cherouvrier | DRH France | Maître Solange Doumic |
| Brigitte Dumont | Directrice recrutement mobilité carrière | Maître Lucie Mongin Archambeaud Maître Maxime Pigeon |
| Jacques Moulin | Directeur territorial Est (2006) DRH France (2008) | Maître Patrick Maisonneuve |

Parties civiles

| Avocats | |
|--|---|
| Maître ALVAREZ DE SELDING Yanic | CHSCT UIA Paris (Jean Gabriel Lainey) |
| Maître BENOIST Frédéric | Syndicat UNSA (Pierre Vars) Syndicat CFE-CGC (Sébastien Crozier) CASSOU (Famille – <i>Anne Sophie décédée</i>) |
| Maître BERTHAULT Vincent | DUPAGNY Daniel (<i>Michel décédé</i>) |
| Maître BERTHER Barbara | DESCHAMPS Guy |
| Maître BLEITRACH Marianne | BOUILLAUT Sylvie (<i>Eric décédé</i>) |
| Maître BOULE Cécile | LOUVRADOUX (Famille – <i>Rémy décédé</i>) |
| Maître BOUVERESSE Franck | Syndicat CGT activité postale Doubs |
| Maître CADOT Jonathan | Fédération CFDT Syndicat UNSA BACHER Andrée COURRIER Andrée |
| Maître CARBON DE SEZE | DOUBLET Daniel |
| Maître CESBRON Eric | MENNECHEZ Dimitri (<i>Dominique décédée</i>) |
| Maître CITTADINI Agnès | Fédération CGT (Colette Duynslaeger) |
| Maître COLLARD Gilbert | NOUHAUD Jean Paul |
| Maître DUMAS Anne | RICH Noël |
| Maître EGLOFF Maud Elodie | TALAOUIT Vincent |
| Maître LEPANY Francine | Fédération CFDT |
| Maître HENRY Michel | ANNIC Etienne |

| | |
|---------------------------------------|--|
| Maître LEDOUX Michel | FNATH – Association accidentés de la vie (Christine Chevallier) GRENOVILLE Anne Marie Grenoville (<i>Nicolas décédé</i>) |
| Maître LEPANY Franceline | Fédération CCC-CFDT (Hervé Morland) |
| Maître MAZZA Christelle | TALAOUIT Vincent |
| Maître MENDES RIBEIRO Juliette | PELLETER Nadine (<i>BODIVIT Camille décédée</i>) |
| Maître RIERA Dominique | Fédération FO COM (Jacques Dumans) |
| Maître SIBENALER Blandine | Fédération CFTC (Alain Triboult) |
| Maître TEISSONNIERE Jean Paul | ASD pro– Aide aux victimes (Michel Lallier) Fédération SUD PTT (Patrick Ackermann) DERVIN Yonnel DEPARIS (Famille - <i>Michel décédé</i>) PELCOT Marc PERRIN (Famille - <i>Robert décédé</i>) QUERRE Catherine REGNIER (Famille – <i>Jean Marc décédé</i>) SENAN Catherine ZANDECKI Véronique (<i>LORET Annie décédée</i>) |
| Maître TOPALOFF Sylvie | ASD pro– Aide aux victimes Fédération SUD PTT NORET Francis (<i>Annie décédée</i>) |
| Maître ZUCCARELLI Jérôme | DEFRANCE |

Sommaire

| | |
|----------------------|-----|
| 07/05 (Jour2)..... | 4 |
| 08/05 (jour 3)..... | 8 |
| 10/05 (Jour 4)..... | 14 |
| 13/05 (Jour 5)..... | 19 |
| 14/05 (Jour 6)..... | 24 |
| 16/05 (Jour 7)..... | 28 |
| 20/05 (Jour 9)..... | 34 |
| 21/05 (Jour 10)..... | 42 |
| 23/05 (Jour 11)..... | 48 |
| 24/05 (Jour 12)..... | 50 |
| 27/05 (Jour 13)..... | 55 |
| 28/05 (Jour 14)..... | 59 |
| 29/05 (Jour 15)..... | 63 |
| 03/06 (Jour 17)..... | 69 |
| 04/06 (Jour 18)..... | 75 |
| 06/06 (Jour 19)..... | 81 |
| 07/06 (Jour 20)..... | 86 |
| 11/06 (Jour 21)..... | 91 |
| 12/06 (Jour 22)..... | 95 |
| 13/06 (Jour 23)..... | 99 |
| 14/06 (Jour 24)..... | 105 |
| 17/06 (Jour 25)..... | 110 |

| | |
|----------------------|-----|
| 18/06 (Jour 26)..... | 113 |
| 20/06 (Jour 27)..... | 117 |
| 21/06 (Jour 28)..... | 121 |
| 24/06 (Jour 29)..... | 125 |
| 25/06 (Jour 30)..... | 128 |
| 27/06 (Jour 31)..... | 134 |
| 28/06 (Jour 32)..... | 140 |
| 02/07 (Jour 34)..... | 148 |
| 03/07 (Jour 35)..... | 156 |
| 04/07 (Jour 36)..... | 160 |
| 05/07 (Jour 37)..... | 169 |
| 08/07 (Jour 38)..... | 175 |
| 09/07 (Jour 39)..... | 181 |
| 10/07 (Jour 40)..... | 182 |
| 11/07 (Jour 41)..... | 186 |

07/05 (Jour2)

Deuxième jour du procès France Telecom, après un point sur France Télécom hier et aujourd'hui, présentation des huit prévenus, dont l'ex PDG Didier Lombard qui arrive à la barre.

Didier Lombard, précise son parcours : spécialiste des satellites des Télécoms, participation à l'élaboration de la norme GSM, spécialiste des câbles sous-marin de fibre optique... Il arrive chez France Telecom en 2003

- Je suis fonctionnaire rappelle-t-il
- Le 27 février 2005, Thierry Breton lui donne les clés de la maison :
- 70 milliards de dettes dans l'entreprise à l'époque dont 15 milliards dans hors-bilan !
- La conséquence des achats au maximum de la bulle Internet, 100 milliards dans d'investissements, dont 50 milliards sur le dos de l'entreprise, c'est le boulet que nous avons porté.
- Entre 2003 et 2013, impossible de faire appel à aide d'Etat je ne l'ai jamais dit, je n'allais pas dire au marché que nous étions sur la corde raide au bord du précipice.
- Je suis parti pour assurer le retour à la normale du moral de l'entreprise le 1er mars 2010, il fallait redonner le moral aux travailleurs de la maison, ce n'était pas le moment de s'incruster...

Sur une question de **la présidente** sur sa connaissance du domaine social :

- Je ne peux pas vous dire que j'étais un expert, c'était délégué.

La présidente précise qu'il a déclaré un revenu annuel de 1 million d'euros en 2011, dont 20 000 euros de retraite. 20 000 euros mensuels

- **La présidente** : 4 juillet 2012, vous êtes mis en examen. Vous souhaitez dire quelque chose ?

Didier Lombard commence à lire une feuille

- Les mesures d'aides à la transformation n'étaient pas adaptées à chacun, je redis la profonde tristesse que la situation ait involontairement contribué à fragiliser certains d'entre eux m'est insupportable. Tout en affirmant que le recours à des mesures s'imposait dans l'entreprise
- **La présidente** : Selon vous la transformation s'est bien passée ? Vous parlez de crise médiatique
- J'ai lu des livres sur les suicides depuis, j'ai parlé de mode alors que je voulais dire mood (rumeur dans la salle) il s'agit de l'effet Werther, l'effet médiatique qui peut multiplier les suicides

Son avocat maître Veil, lit un texte, sur l'effet boule de neige des suicides d'après un doc de FO magistrats

- **Maître Veil** (DL) : L'effet de mode n'est pas si loin de l'effet boule de neige - *il a conscience que sa formule était épouvantable*
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous regrettez mais vous en maintenez le sens, la crise de France Telecom est-elle médiatique ?
- **D. Lombard** : Vous confondez plusieurs choses, si je n'avais pas été là, ça aurait été pareil, voire pire, je ne suis pas sûr qu'à l'été 2009, l'entreprise était dans cet état là (ndlr avant la médiatisation)
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous parlez de chiffres (de suicides) gonflés, vous avez été interrogé 14 000 fois, vous n'avez jamais dit ça, permettez que je m'en étonne
- **Maître Teissonnière** (PC) : vous parlez de tristesse mais pas de regret, vous avez dit à Maître Topaloff, je n'y peux rien, vous ne regrettez rien ?
- **D. Lombard** : Je ne répondrai pas à cette question

Olivier Barberot, ex drh arrive à la barre

La présidente explique qu'en février 2005, il conçoit le volet d'accompagnement du plan NEXT, le plan ACT.

- 2006 vous êtes DRH groupe.

Il précise qu'en septembre 2009, il lance la négo avec les organisations syndicales sur 5 chantiers, le nouveau contrat social (négociation de sortie de crise nldr)

- **La présidente** : Vous êtes un DRH expérimenté ?
- **O. Barberot** : J'étais DRH, chez Thomson, c'est une bonne expérience
- **La présidente** : Vous avez une formation en droit social ?
- **O. Barberot** : J'ai appris sur le tas, je n'ai pas de diplôme comme beaucoup de gens de ma génération. Je souhaitais dire quelque chose sur le volet responsabilités sociales du plan ACT, dont j'ai été le concepteur, est à mon point de vue injustement mis en cause

Il égrène les mesures qu'il a mises en place pour accompagner salariés et agents : formations, espaces d'accueil

- **O. Barberot** : Durant l'instruction, j'ai acquis une connaissance aigüe des drames vécus par les parties civiles, ça m'a profondément bouleversé. Je me demandais toujours ce que j'aurais pu faire pour éviter ces drames dans l'exercice de mes fonctions
- **Maître Teissonnière (PC)** : il y a un écart entre la politique générale normale et généreuse que vous décrivez et l'interprétation que les managers en ont fait sur le terrain, comment l'expliquez-vous ?
- **O. Barberot** : Je répondrai tout au long du procès à cette question, répond-il

Louis-Pierre Wenès arrive à la barre, le bras droit de Didier Lombard

Il égrène son parcours, consultant entre 89 et 2003 dans les entreprises comme Matra et qui sont souvent en situation de bascule. En 2003, appelé par Thierry Breton, ex PDG de France Télécom, il saute dans le chaudron

- Au début, c'est difficile, je suis avec une population d'acheteurs avec une perception d'activités différentes, je leur ai demandé de réaliser 15 à 20% d'économies, nous avons fait 5 milliards d'économies, je suis fier de ce qu'on a fait avec eux
- C'est pas d'en haut qu'on doit tout piloter, les équipes vont mettre en place leurs solutions, je m'assure que ce soit à leur portée, on peut pas travailler sans les RH et les syndicats. C'est vraiment ma foi...
- Je suis meurtri qu'on veuille me faire passer pour un technocrate dans sa tour d'ivoire, je ne supporte pas ça, s'étrangle-t-il
- Dans le dossier, on dit que je suis le numéro 2 de France Telecom qu'est-ce que ça veut dire ? Je ne sais pas
- Les mutations des métiers étaient nécessaires, nous allons les accompagner en tant que responsable opérationnel
- Les projets, il y en avait jusqu'à 700 c'est pas issus de la hiérarchie, les projets étaient contrôlés par la base, nous avons eu des systèmes de boîte à idées. C'est le résultat de l'implication de toutes les équipes d'Opération France.
- Le changement est susceptible de générer de l'inquiétude. Avec le plan ACT, nous avons mis en place un accompagnement qui était souhaitable mais ça ne suffisait pas. Contrairement à ce qui est dit, j'étais souvent sur le terrain
- Comment on aurait voulu dégrader les conditions de travail et créer un climat anxigène alors qu'on a besoin de toutes les énergies ? Quand on dit qu'on a fait ça pour réduire les effectifs, je suis éberlué
- On a fait plus de formation que n'importe qui, je sais qu'il y a eu des cas difficiles, que ça n'a pas été géré au mieux. (...) ça n'a jamais pour moi été ce basculement systémique auquel veut faire croire accusation, sinon on aurait fait cesser ça immédiatement
- **La présidente** : On vous présentait comme le Cost killer
- **LP. Wenès** : oui et non répond-t-il.
- **La présidente** : Et le bon, la brute et le truand comme on vous surnommait ?
- **LP. Wenès** : (Silence) je ne suis pas un modèle de diplomatie, j'ai une image dure.
- **Présidente** : Vous estimez que vous avez été sacrifié sur l'autel de France Telecom ? interroge la présidente.
- **LP. Wenès** : Oui, j'ai arrêté d'écouter la radio le matin au plus fort de la crise.

- **La présidente** : Votre départ est lié à la crise?
- **LP. Wenès** : J'ai servi de bouc-émissaire.
- **La présidente** : Hum...
- **Maître Topaloff (Sud)** : Vous avez été embauché pour réduire les coûts?
- **LP. Wenès** : Je ne pense pas que Didier Lombard m'ait fait venir pour ça. Je n'ai jamais vu sur le terrain quelque chose qui ressemble à des équipes en détresse
- L'avocat de la CFDT interroge : selon vous le plan NEXT a été une réussite pour les salariés et l'entreprise ?
- **LP. Wenès** : Oui
- **La procureure de la République** : Vous avez dit que le bon, la brute et le truand, c'était l'humour de Didier Lombard, mais il dit qu'il ne s'en souvient pas.
- **LP. Wenès** : Moi je m'en souviens, lui peut-être pas.

Suspension d'audience.

Guy-Patrick Cherouvrier, DRH jusqu'en 2008, arrive à la barre

- **La présidente** : Vous connaissez le Droit du travail ? Vous avez appris sur le tas aussi ? Interroge la présidente
- **GP. Cherouvrier** : j'ai un vernis de travaux pratiques
- **Présidente** : Vos attentes ? Interroge la présidente.
- **GP. Cherouvrier** : Les auditions dont vous parlez ont été un traumatisme pour moi (...) Le fait d'être convoqué et d'avoir une instruction à charge, j'ai été traité comme un coupable.
- **La présidente**: Vous avez dit que les enjeux du plan ACT étaient la déflation des objectifs ?
- **GP. Cherouvrier** : C'était un des objectifs, pas le seul. Je suis scandalisé qu'on le réduise à ça.
- **Maître Topaloff (Sud)** : Vous avez dit que le chiffre de 22 000 (suppressions d'emploi) était dans toutes les têtes ?
- **GP. Cherouvrier** : Je n'en suis pas certain

Maître Topaloff (Sud) reprend le dossier et cite la phrase qu'il a prononcée en audition sur les 22 000 postes.

Sur cette précision, il lance à **Maître Topaloff (Sud)** : C'est une illustration des questions perfides qui m'ont été posées en audition (à la PJ.)

- **La procureure de la République** fait une remarque : Je ne vois pas pourquoi l'officier de PJ aurait modifié vos propos (il a dit en audition à la PJ que les 22 000 postes n'étaient pas un secret).

Protestation de l'avocate de G-P Cherouvrier

Brigitte Dumont, ex directrice recrutement mobilité-carrière en 2005, actuellement directrice responsabilité sociale d'entreprise (RSE) chez Orange, déroule son parcours. Est appelée par **Olivier Barberot**, ex DRH, pour constituer une équipe pour réfléchir au volet RH, le plan ACT en 2005

Juin 2006, devient directrice du programme ACT, mais à l'été 2006 plus en charge du développement opérationnel précise-t-elle.

- Selon la présidente, elle est pourtant directrice du programme ACT jusqu'en octobre 2007, mais selon B. Dumont, elle part travailler sur les RH à l'international.
- En 2008, elle devient DRH France mais pas dans le même périmètre que son prédécesseur G-H Cherouvrier, explique-t-elle
- Elle précise qu'elle n'a aucun pouvoir hiérarchique sur les DRH de divisions. Pas en charge non plus du groupe auprès IRP, inspection du travail, médecine du travail...Mais en charge accompagnement des activités RH dans le groupe
- Au fil des auditions, je me suis rendue compte que c'était difficile de comprendre mes activités. (Vu de l'extérieur.)

En septembre 2009, chargée de la négociation de deux volets formation et condition de travail du nouveau contrat social, (accord de sortie de crise chez France Telecom signé en 2010)

- **Maître Topaloff** (Sud) : Comment avez-vous réagi en voyant les réactions des salariés et en voyant ce que les dirigeants ont fait du plan ACT ?
- Protestation des avocats de la prévenue.
- **Maître Teissonnière** (PC): En sept 2006, la direction juridique des relations sociales vous envoie un mail on croise les doigts pour trouver des moyens de licencier pour des motifs personnels.
- C'est la présentation des témoins cet après-midi, rappelle son avocat

B. Dumont lit sa déclaration et se met à pleurer.

- **B. Dumont** : Le procès qui vient de s'ouvrir va être douloureux pour toutes les familles, c'est douloureux pour moi, je suis à l'opposé de ce que j'entends, j'espère que ce procès montrera la vérité, j'ai toujours agi dans le respect de la loi, des effectifs.

08/05 (jour 3)

Troisième jour d'audience du procès France Télécom, aujourd'hui **Patrick Ackermann** de la fédération Sud-PTT est appelé à la barre. Le syndicat Sud avait porté plainte en 2009.

Il rend hommage au travail de l'inspectrice du travail Sylvie Catala qui témoignera plus tard

- France Télécom c'était un ascenseur social pour les gens qui venaient comme moi de leur province
- Les personnes y sont attachées, elles n'ont pas accepté cette privatisation
- 2000-2006, avant Didier Lombard, il y avait déjà des suppressions de postes, c'est une période difficile, il y avait des changements de métiers, les gens perdaient massivement...

Patrick Ackermann précise qu'il s'est porté partie civile aussi à titre personnel

- J'apprends qu'un collègue s'est pendu chez lui, je téléphone à sa femme, quand je lui ai dit que je travaillais chez France Télécom, elle m'a traité de salopard et a raccroché. Les syndicalistes en ont pris plein la tête, nous avons vécu des drames
- On se posait la question : Sont-ils des aliens (dirigeants) et nous, des sacs de viande ?
- Des médecins du travail démissionnent, on crée l'observatoire du Stress et des mobilités avec la CFE-CGC, en juin 2007, les scientifiques répondent à notre appel. On lance une enquête sur le site Internet
- Deux heures après la mise en ligne de l'enquête, l'accès au site Internet est bloqué. Que se passe-t-il dans la tête de cette direction à ce moment-là ? On disait juste aux gens : exprimez-vous
- Nous avons eu plus de 3000 réponses pour notre première enquête
- Didier Lombard disait mardi qu'on leur avait volé leur victoire. Au CHSCT au même moment, on n'est pas en train de fêter la victoire...Ce n'était pas l'ambiance dans l'entreprise à l'époque
- En 2010, la CFDT qui n'est pas réputée pour être un syndicat gauchiste appelait à la reconnaissance du suicide de Michel Deparis en juillet 2009 dans un tract
- La DGT nomme Sylvie Catala coordinatrice de l'enquête chez France Télécom, tous les indicateurs sont au rouge, il y a le feu à la maison sauf pour la direction
- J'ai appelé la famille de Jean-Michel qui s'était jeté sous un train à Troyes en 2008 avant le procès. France Télécom n'a jamais contacté la famille. Moi, j'ai fait mon boulot de syndicaliste, vous vous n'avez pas fait le votre (il parle des prévenus)

Il cite, le poème de Paul Éluard, la terre est bleue comme une orange. J'espère qu'on construira un nouvel Orange

- **P. Ackermann** : On disait les fonctionnaires sont protégés mais c'était plutôt en réalité vous faites ce qu'on vous dit de faire.
- **Présidente** : Qu'est-ce qu'était pour vous la mobilité forcée ?

P. Ackermann prend l'exemple de la section d'Ales démenagée à Nîmes, il parle des grèves de la faim.

- **P. Ackermann** : Des RPS très forts. La direction disait qu'il fallait que ce site ferme. Personne n'était en sécurité nulle part. Les départs concernaient les gens arrivés dans les années 70. Orange aujourd'hui n'a plus rien à voir avec France Télécom
- **La procureure** de la République : 1er jour, **la Présidente** a évoqué les cartes avec des points où étaient concentrés les suicides. Monsieur Lombard a dit qu'on ne pouvait pas généraliser.
- **P. Ackermann** : c'était bien un phénomène national. Les morts sont là, je m'excuse
Ce qui est frappant, ce n'est pas tant le nombre de suicides que leurs lettres signées parlant de la souffrance au travail.

L'été 2009 a été un traumatisme, il y avait un suicide par semaine.

En 2009, quand j'entends parler d'opération médiatique, moi je vous ai téléphoné (à la direction), je suis atterré d'entendre ça

(Il répond à une question de la D) : On dit qu'on (Sud) voulait mettre le feu, mais il y avait des fusils, nous les avons désarmés (....) En 2009, nous avons pas mal joué les pompiers.

Questions sur les mandats syndicaux de P. Ackermann de la Maître Beaulieu (Wenès) et sur le nombre de suppressions de postes entre 2003 et 2005 ? L'avocate les estime à 22 000.

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Vous oubliez de dire qu'ils touchaient 70% du salaire à 55 ans à l'époque, ce qui n'est pas la même chose que de partir avec un coup de pied au cul.
Les 22 000 (plan NEXT), c'était n'importe qui, à tous les étages. Ils auraient pu prolonger le CFC (préretraite)
Vous avez un avis sur les cellules d'écoute ?
- **P. Ackermann** : Vous savez ce qu'en dit l'ordre des médecins ? (...) Ce n'était pas suffisant. Ça avait des limites.
- **Maître Veil** (DL) revient sur le CFC : le parquet qui représente l'Etat peut nous dire s'il l'Etat peut prolonger ou non le CFC ?
- **La procureure** : Le parquet représente la loi.

Question de la défense sur les conditions de mobilités dans la fonction publique :

- vous avez signé l'accord sur la CFC en 96 ?
- **P. Ackermann** : Non, vous croyez que ça fait plaisir à un syndicat de voir supprimer 40 000 emplois en dix ans ?
- **Maître Topaloff** (Sud) : les questions de la défense veulent faire passer Sud pour un syndicat rebelle. Vous avez signé un certain nombre d'accords ?
- **P. Ackermann** : Oui mais nous sommes intransigeants sur certaines valeurs
- **Maître Topaloff** (Sud) : J'ai une résolution unanime des syndicats qui interpelle sur les difficultés, preuve que vous n'êtes pas seuls.
- **P. Ackermann** : Ce n'était pas la seule résolution. J'ai pas l'impression de mener la croisade du syndicat Sud contre Orange
- **Maître Topaloff** (Sud) : Sur les cellules de développement, elles avaient un aspect dual, elles pouvaient servir pour les gens qui avaient d'autres projets, mais pour l'essentiel, elles servaient la logique de suppression des emplois
- **Maître Teissonnière** (PC) demande si l'hypothèse de financer un plan social n'avait pas été abordée
- **P. Ackermann** : Avec de l'argent sur la table, on aurait peut-être pu trouver une solution digne

Sylvie Catala, inspectrice du travail prête serment avant de témoigner. Patrick Ackermann la rencontre, puis DGT l'appelle et lui demande de participer au CNCHSCT en septembre 2009

- Je vais mener une enquête. Enquête sur les suicides entre 2008 et 2009. Enquête au niveau national.
- Très vite des documents de mes collègues inspecteurs sont arrivés, tous faisaient état de RPS
- J'ai écrit à monsieur Lombard qui avait des mesures à prendre d'urgences après les suicides de M Rouanet (...) Je précise que j'ai toujours travaillé sur documents et avec les organisations syndicales et rencontré m. Zylberberg (direction France Télécom)
- Les faits que j'ai examinés étaient constitutifs de mise en danger de la vie d'autrui et des méthodes de management constitutifs de harcèlement moral
- France Télécom n'était pas une entreprise normale, avec 2/3 de fonctionnaires. Un PSE était compliqué en droit. Mais il y avait une GPEC en 2003 avec congé de fin de carrière mais qui n'a pas été reconduit en 2006
- Aucune organisation syndicale n'a signé le dernier accord de GPEC car c'était au salarié de se reclasser...
- Il y a eu ensuite ce que j'appelle une décision unilatérale de la direction sur les mobilités et la formation
- Et le plan ACT qui dit que tout le monde doit être mobile et fait en sorte que les gens aillent sur ces postes
- Tout est fait pour se concentrer sur les postes prioritaires et axés vers l'extérieur. On demandait au salarié de se trouver un poste au travers de l'espace développement. Tout repose sur les salariés et les managers. Les pratiques sont brutales, c'est inévitable quand on renvoie tout aux individus
- On dit aux managers, il faut moins un, moins deux dans ton service. Les fonctions RH n'étaient pas leur métier. Le lien entre toutes ces choses conduit à des agissements répétés, c'est une politique décidée au niveau de l'entreprise, cf réunion ACSED
- Dans tous les rapports inspections du travail, il y a eu 90 contrôles, il y avait des remontées, il y avait des alertes devant les tribunaux, la direction aurait pu agir avant 2009

Un peu avant, S. Catala, précisait qu'en 27 ans de métier, elle n'avait jamais vu un dossier avec autant d'écrits disant je vais me suicider à cause du travail

La procureure de la République pose une question sur le plan ACT.

- **S. Catala** : Pour moi, il contenait en germe ces agissements

Suite à une question de la procureure, S. Catala précise qu'en juin 2007, moment de la création observatoire du stress, elle avait des contacts avec syndicats mais pas encore à ce sujet.

- **La procureure** : Quelle différence faites-vous en droit entre réorganisation et restructuration?
- **S. Catala** (mime l'étonnement) : C'est la même chose pour moi.
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous sentiez un climat de succès dans l'entreprise? faisant référence aux propos de **D. Lombard** mardi.
- **S. Catala** : Il y avait un climat de crise sociale, le ministre du travail était intervenu auprès de la DGT.
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Un PSE aurait pu être fait pour supprimer ces 22 000 postes ? mmm oui mais qu'est-ce qu'on fait des 2/3 de fonctionnaires ? Est-ce vrai que la direction brandissait menace du PSE ?
- **S. Catala** : Oui lors de la réunion des cadres en 2006

L'avocat évoque 13,7 milliards de dividendes versés entre 2005 et 2009

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous aviez retenu la mise en danger de la vie d'autrui ?
- **S. Catala** : Dans beaucoup des réorganisations, la santé mentale, l'impact, n'avaient pas été pris en compte
- **Maître Teissonnière** (PC) : Il y a eu des licenciements, il y a eu une directive, disant il n'y a pas d'autres choix que de procéder à des licenciements pour motifs personnels en croisant les doigts.
- **S. Catala** : Ce n'est pas légal
- **Maître Teissonnière** (PC) : Le plan ACT a-t-il induit des volontariats contraints quand les suppressions de postes étaient annoncées ?
- **S. Catala** : Bien sûr, c'était des mobilités contraintes puisqu'il n'y avait pas de cadres.
- **L'avocate de France Telecom** : je suis étonnée par votre réponse sur le PSE.
- **S. Catala** : En tant qu'inspectrice du travail, je n'aurais pas demandé à France Télécom de faire un PSE
- L'avocate de France Telecom demande si quand elle intervient dans l'entreprise en 2009 les 6 chantiers (lancés par direction vu la situation) ont déjà commencé.
- **S. Catala** : Oui et encore heureux
- **L'avocate de France Telecom** : Est-ce normal d'avoir des échanges aussi nourris avec le syndicat Sud ? Vous avez un devoir de confidentialité.
- **S. Catala** : J'ai un devoir de réserve, comme tout fonctionnaire. (...) précisant qu'elle communiquait aussi avec la direction

L'avocate de France Télécom évoque le respect du secret professionnel

- **S. Catala** : Il va falloir revoir tout le fonctionnement de l'inspection du travail (ironie)
- **La défense** : Vous parlez de rapidité et de brutalité de la réorganisation mais vous avez été saisie quand l'affaire éclate dans la presse
- **S. Catala** : J'étais inspectrice du siège, j'ai aussi repris ce que les gens faisaient remonter (autres inspecteurs du travail). Je n'ai jamais vu un plan social disant que chaque salarié doit prendre en charge son projet professionnel

La défense souligne qu'elle (S. Catala) s'est appuyé sur le rapport Technologia, basé sur 64 rapports d'expertise et conteste le corpus. Un rapport, ça permet déjà de se rendre compte (...)

La procureure interroge sur les réorganisations multiples.

- **La procureure** : On est bien dans un management qui a conduit à ce que les gens soient diminués.

Elle rappelle suite à une intervention de la défense sur le rôle des syndicats que l'obligation de santé et de sécurité au travail incombe aux employeurs en premier lieu. Agacement des représentants des syndicats dans la salle. Suspension de séance.

Reprise de l'audience. **Jean-Claude Delgenes**, président du cabinet Technologia arrive à la barre

- Septembre 2009, la crise avait déjà débuté, nous étions déjà intervenus pour un cas dans l'été. Nous étions déjà intervenus pour des suicides chez Renault par le passé
- Nous avons pris engagement d'agir rapidement et en coordination avec le comité de pilotage pour un diagnostic partagé. Nous avons bataillé pour faire un rapport documentaire sur les années avant avec rapports CHSCT, expertise, jugements TGI...et de donner la parole aux salariés
- Sur 104 000 salariés, nous avons eu 80 000 réponses en 3 semaines. 27 000 verbatim, 800 appels, il parle d'exubérance.
- Au début la direction disait que c'était monté en épingle par la presse et un problème d'adaptation des fonctionnaires au changement, mais après ils ont réussi à discuter

Juin 2010 remise du rapport principal et des 4 annexes

- Il y a une conjonction de facteurs propres à France Télécom. C'est une crise systémique
- Chez France Télécom, il y avait une culture de l'engagement, du grand projet comme le minitel. On a retourné cette culture contre les individus. La culture, ça a été de réduire les effectifs
- Le plan de Thierry Breton (ex PDG) était une néo taylorisation des décisions prises au plus haut niveau, de faire bouger les individus. Ce plan Top, va fragmenter le collectif de travail mais est réussi sur le plan financier

Evolution en société anonyme se fait en quelques années, inspection du travail peut intervenir en 2006, les IRP arrivent

- Le plan Top aboutit à 27 000 départs de fonctionnaires, et 1 400 embauches. Cela touche principalement les techniciens. Le plan était plutôt admis dans l'entreprise. Fallait-il continuer?
- Didier Lombard arrive et instaure la réorganisation permanente. NEXT prévoit 53 projets dans un délai très court
- Time to move, oblige les managers à bouger tous les 3 ans, il a eu des conséquences. Mettre en mouvement le personnel, réduire l'ancrage et réduire les effectifs. En 3 ans, on améliore la solidité de l'entreprise. Maximisation du profit.
- Le ratio de dividende par action augmente de 40% en 3 ans
- Le plan ACT, c'est un système d'incitation psychologique au départ, une logique de passage en force, une incitation à développer des projets perso notamment à travers les espaces de développement
- 60% des gens ont dit que la mise en place de ce système était insécurisante
- Il n'y avait pas d'embauche en situation de réorganisation permanente
- Cette volonté poussée à l'extrême fait que cette convivialité n'est pas été maintenue. Après le suicide de Stéphanie, dans le 17ème arrondissement de Paris, le responsable avait eu du mal à débloquer de l'argent pour payer un café et des croissants aux gens qui avaient vu le drame
- Les gens vont être jugés comme des cibles. Le projet était d'en sortir un maximum
- Les espaces de développement étaient le bras armé de la direction nous disaient les salariés. Ensuite, les managers ne vous lâchaient plus
- Les managers n'ont pas la formation mais deviennent les RH de proximité. Certains vont appliquer à minima sans faire de zèle, d'autres vont reculer, on les avait appelé les protecteurs. Il y aura les exécuteurs, ceux qui vont exécuter et en rajouter
- L'expression du refus des salariés n'est pas considérée comme celle d'un être humain
- On a utilisé la courbe du deuil. C'est bizarre de comparer un processus de mort avec une perte d'emploi ou un changement
- Un certain nombre de gens sont entrés dans le processus, certains sont restés scotchés en dépression
- Certains managers se sont lâchés, il y a eu une banalisation des comportements déviants

Il précise qu'on est dans un contexte avec des fonctionnaires qui doivent obéissance. Il lit des verbatim que Technologia a reçus :

- J'ai été mis sur la touche en 15 jours, chez moi, c'était la chasse aux quinquas
- Ça fait deux ans que je n'ai pas de poste, je suis en mission dit un autre fait deux ans que je n'ai pas de poste, je suis en mission dit un autre
- 25% des gens à cette époque sont en détresse psychologique selon le rapport Technologia rappelle-t-il

- Les salariés ont développé des stratégies pour tenir, le désinvestissement, ils y allaient en mode robot, d'autres s'engageaient en politique et dans le syndicalisme, hausse de l'absentéisme et des addictions. Certains ont confié avoir tenu avec des camisoles chimiques.
 - Chute de la fierté d'appartenance de 95%, on est passé à 39% sur la période
 - Pourquoi la prévention n'a pas fonctionné ? Les RH avaient perdu leur positionnement dialectique avec la direction
 - Les syndicalistes, les assistantes sociales, les services de santé au travail ont joué un rôle dans l'alerte
 - Troubles du sommeil, épuisement, fatigue chronique, perte de poids, troubles sexuels, passages morbides... On est passé pas loin d'une grande catastrophe, certains voulaient sortir les fusils et disaient qu'ils voulaient en emmener 4 autres avec eux
 - Je n'avais jamais vu une telle crise en 30 ans, ce procès doit être un rempart contre l'oubli
- **JC Delgenes** : A partir de 97, le suicide n'est plus considéré comme une affaire personnelle, mais comme le signe d'un malaise plus général en entreprise (en réponse à une question de **la procureure**)
 - **La procureure** : Comment avez-vous travaillé sur le questionnaire?
 - **JC Delgenes** : Il a été validé par l'ensemble du comité de pilotage donc aussi la direction de France Télécom
Les seules critiques que nous avons eues c'était avant de faire le questionnaire, mais nous voulions donner la parole aux salariés. Quatre jours après le début de l'enquête, nous avons 25 000 réponses, le système a été bloqué.

O. Barberot, ex DRH a reconnu que des geeks avaient voulu tester la résistance du système

- **Maître Topaloff** (Sud): Ce questionnaire que la direction de France Télécom considérait comme agressif et irresponsable a été validé par elle ?
- **JC Delgenes** : Oui, les questions ont été débattues pendant des heures France Télécom.
Certains prévenus remettaient en cause le coté anonyme des verbatim ? Interroge un avocat des parties civiles.
Imaginez vu la situation à France Télécom les conséquences si on avait mis les noms, précise Delgenes
- **Maître Teissonnière** (PC) : Quel message ont-ils voulu envoyer aux dirigeants ?
- **JC Delgenes** : Cette ouverture a été une possibilité d'exprimer leur malaise et de trouver un pouvoir d'agir. Le questionnaire a été utile en cela.
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Qu'est-ce qu'une crise suicidaire?
- **JC Delgenes** : On est en retard sur ces questions en France. Une crise suicidaire peut conduire à d'autres passages à l'acte, effet Werther en situation similaire. Un suicide peut avoir un effet sur le collectif.
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : 19 suicides en 2019, 26 en 2010.
- **JC Delgenes** : Moi je n'ai jamais été sûr de ces chiffres, je ne sais pas qui les a validés.
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Un rapport (Alixio) a critiqué votre travail sur le plan des méthodes, les outils psychométriques ne permettent pas de mesurer le stress, les résultats s'affranchissent de domaines de comparaison externes...
- **JC Delgenes** : C'est un de nos concurrents. Je veux bien regarder. Ca me paraît un peu court
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Dans le rapport, 67% des gens disent que le responsable se sent concerné par le bien-être. Pourquoi vous ne parlez pas de ça ? (...) Vos explications n'auraient pas pu être plus subtiles ?
- **JC Delgenes** : Peut-être que je ne suis pas très subtile, ironise-t-il.
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Etes-vous objectif ?

Rumeur dans la salle.

- **JC Delgenes** : Je ne pense pas qu'il y ait un manque cruel d'objectivité dans nos travaux.

Maître Sylvie Topaloff s'insurge qu'on lui demande de réagir sur ce rapport Alixio qui ne lui a pas été communiqué

- **La défense** : Vous êtes passé au JT de 13h le 19 octobre, vous aviez commencé le questionnaire le matin, comment faites-vous pour dire que les salariés sont dans le désespoir ?
- **JC Delgenes** : J'ai dit que les gens nous avaient assaillis d'appels, il y a eu de l'information en interne chez France Télécom.
- **La défense** : On s'interroge sur le professionnalisme d'un expert qui fait ça.

Agacement dans la salle. La présidente lit un doc :

- **La présidente** : il y avait 5000 personnes qui avaient déjà répondu au questionnaire au moment du JT.
- **JC Delgenes** : Vous essayez de me piéger mais la vérité finit par sortir. Alixio essaie de nous disqualifier, on a fait un travail de qualité

Echanges tendus avec la défense

- **JC Delgenes** : S'il y avait eu un seul suicide, la question serait posée
- Le rapport d'étape, c'est un rapport définitif ? Interroge l'avoué de **O. Barberot**.
- **JC Delgenes** : C'est une question de validation aussi, ok ?

Ensuite, l'avocat lui reproche de ne pas avoir inclus 19 rapports dans son rapport définitif. Une autre avocate de la défense lui reproche (encore) d'être venue au JT.

- **JC Delgenes** : Il fallait que les gens s'expriment (dans le questionnaire) pour éviter le passage à l'acte

Louis-Pierre Wenès lève la main pour intervenir :

- **La présidente** : Conséquences des comportements inacceptables?
- **JC Delgenes** : Croissance de 26% de l'absentéisme, les gens intériorisent, ils sont dans un conflit de loyauté...
- **La présidente** lit dans le dossier : Certains managers ont cru bien faire car il s'agissait d'un mal nécessaire en situation de guerre économique et ont pris conscience de leurs actes.
- **JC Delgenes** : Des cadres ont même débarqué de manière impromptue au cabinet. Vous parlez de choc de temporalité, et dites qu'il a été examiné la non-conduite du changement et parlez de RH décalés. On a désarticulé la fonction RH.
Pour qu'une mobilité soit conduite correctement, il faut certaines conditions. Les salaires n'étaient pas hostiles aux mobilités à condition qu'elles se fassent en bonne intelligence.
- **La présidente** : Vous n'avez pas parlé des 65% des salariés qui considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées ces dernières années?
- **JC Delgenes** : Nous avons pris en compte les 5 dernières années

Maître Benoist de la CFE-CGC propose de communiquer à Delgenes le rapport Alixio et de le faire revenir à la barre pour réagir dessus. Les avocats de la Défense protestent. Maître Beaulieu (Wenès) ne comprend pas pourquoi il aurait le privilège de voir cette pièce en tant que témoin.

- **La présidente** : Maître, vous pouvez admettre que vous avez eu une lecture partielle du doc (d'Alixio) ?

Un avocat de la défense crie à la subordination de témoin. Louis-Pierre Wenès donne une précision sur l'organisation matricielle.

Suspension de l'audience jusqu'à 13h30 demain

10/05 (Jour 4)

Quatrième journée d'audience du procès France Télécom, **Michel Gollac**, ancien directeur de laboratoire de sociologie, est cité comme témoin par les parties civiles.

Il a été administrateur de l'Insee et a travaillé sur la souffrance au travail.

Il rappelle les chiffres 19 suicides en 2009, 26 en 2010.

- Peu probable que cette fluctuation aléatoire soit sans lien avec l'entreprise, je répète peu probable. Il juge l'enquête Technologia plutôt fiable.
 - Le salarié moyen faisait face à une exigence psycho qui était du niveau de celles de cadres (...) il y a une dysfonction entre charge de travail élevée et degré de soutien faible.
 - Il ne peut y avoir de doute raisonnable sur la situation.
 - En France 35%, des salariés estiment ne pas recevoir suffisamment de respect dans leur travail. 58% chez France Télécom
 - En matière d'insécurité dans la situation de travail, 29% s'estiment dans cette situation en France, 51% chez France Télécom
 - Un fort risque de RPS augmente le risque de troubles mentaux qui augmente le risque de suicides, c'est plausible.
 - Les suicides de composante pro, de personnes qui n'ont pas de troubles mentaux, sont des personnes très impliquées dans le travail, c'est le conflit de valeur ou il y a un très fort manque de reconnaissance.
 - Les conditions pour que de tels suicides adviennent étaient réunies chez France Télécom
 - Il cite le rapport Technologia, il a été frappé par la disproportion entre l'ampleur du changement dans l'entreprise et l'inefficacité des mécanismes d'alerte.
 - Et les alertes n'ont pas suffisamment été prises en compte, si je me réfère au rapport Technologia.
 - Quelques suicides, pas tous, ont eu une valeur d'alerte. (...) De fait, cette alerte a fonctionné alors que les dispositifs d'alerte étaient défectueux.
- **Maître Topaloff** (Sud) : j'ai une question polémique. Ça a été dit ici, il y a pas eu de crise chez France Télécom, ça serait une opération des médias qui auraient gonflé les chiffres, en tant que statisticien et spécialiste de ces questions qu'avez-vous à nous dire ?
- **M. Gollac** : L'évolution des suicides chez France Telecom est un indicateur de l'alerte. Il confirme que le taux chez France Télécom est en dessous de la moyenne française mais explique qu'on ne peut pas s'arrêter là. Ce constat n'arrête pas les investigations
Autre point qui doit nous interpellier sur la montée des suicides entre 2008, 2009 et 2010, si on estime que les chiffres sont exacts. Il y a eu une baisse du nombre de suicides en 2011 après les mesures dans l'entreprise, c'est un hasard peu probable. C'est un hasard mais un hasard peu probable.
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : D'où viennent les chiffres cités précédemment au sujet des salariés français ?
- **M. Gollac** : C'est une étude en 2010, menée par le ministère du travail, sur plusieurs milliers de personnes (il n'est pas sûr)
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Et les chiffres de suicides à France Télécom, avant 2008 J'ai vu des chiffres dans la presse.

Il lui oppose les chiffres de Gérard Bronner (sociologue) avec des vingtaines de suicides dans les années 2001, 2002, 2003. La présidente précise que ces chiffres viennent d'un article de RUE 89

- **La présidente** : Gérard Bronner fait référence à 9 cas en 2009, 3 en 2010 et 1 en 2011 chez France Télécom dans son livre.
- **La défense** : Pensez-vous que la privatisation d'une entreprise publique peut être de nature à générer un conflit de valeur ?

Pour M. Gollac, il faut mieux s'intéresser à la nature du changement, sa conduite, à ceux qui le produisent

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : L'effet Werther (effet mimétique de certains suicides) a un sens pour vous

- **M. Gollac** : Il existe dans certains cas (*avoue ne pas être un spécialiste de la question*)

Christophe Dejours, psychiatre spécialiste de la souffrance, au travail est appelé à la barre.

- Dans un premier temps, il commence par un historique des suicides au travail. Un syndicaliste de la #CGT métallurgie enjoint les scientifiques à se pencher dans les années 80 sur ces questions.
- Au début du 20ème siècle, il n'y a pas de suicides sur le lieu du travail, c'est une forme clinique nouvelle, accroissement du taux de morbidité. C'est que quelque chose a changé dans l'organisation du travail.
- A la fin du 20ème siècle, les ingénieurs qui dirigeaient l'organisation du travail perdent ces compétences au profit des gestionnaires. C'est le tournant gestionnaire. Ce tournant introduit les managers.
- Comme effet dangereux, il cite l'évaluation individuelle des compétences. Ça génère la concurrence entre travailleurs, ça déstructure le collectif de travail, ça casse les bases du vivre ensemble.
- Il constate la peur et la solitude dans le monde du travail. Quand un salarié va mal personne ne bouge. Il parle de l'exemple de Renault Guyancourt où des cas de suicides se sont produits. Personne ne se parlait, ne se disait bonjour dans l'open-space.
- Un seul suicide sur le lieu de travail, c'est déjà extrêmement grave, ça signe la déstructuration du milieu de travail-environnement, il est fissuré
- En médecine, on ne connaît pas la cause première du décès, pour les suicides, il faut regarder l'étiologie, le chemin causal
- Chez France Télécom, des gens ont été mutés, ces mutations peuvent casser le chemin causal du bonheur au travail (...) Ce sont des gens qui étaient très engagés, pas des tirs au flanc
- Deux phases du travail : le travail vivant, de production et le travail qui colonise l'espace privé, il faut accepter que le travail investisse l'espace de la subjectivité toute entière, cette deuxième phase est un autre travail, un travail de soi sur soi.
- Grâce au travail, s'acquiert l'amour de soi, parfois c'est l'accomplissement d'une vie. Ça passera toujours par le travail.
- Si je suis maltraité, placardisé, alors que j'ai sacrifié ma vie familiale, ça peut créer un effondrement psychique.
- Si quelqu'un est durablement maltraité dans son travail, ça finit par dégrader l'économie familiale (...) Imputer à l'espace privé un suicide est souvent une erreur de diagnostic.
- Au sujet des fragilités, il y a une zone de fragilité psychique chez tout être humain, c'est pas l'apanage de ceux qui se sont suicidés.
- Ces fragilités sont souvent au principe même de ce qui fait le génie au travail. Chaque progrès dans le travail est un progrès contre sa folie à soi.
- Cet investissement de soi au travail implique des risques (...) Ils attendent une rétribution, pas le salaire, mais la reconnaissance de la vérité de ce qu'ils ont apporté.
- Il y a le raptus suicidaire, il y a n'a aucun antécédent, la personne ne le savait pas elle même.
- D'autres sont en dépression (...)
- Troisième conjoncture, le suicide précédé d'un état de bouffée délirante.
- Quatrième forme, le suicide par surcharge de travail, c'était une forme d'étonnement pour moi, ça vient du Japon, le Karoshi Zatsu.
- Cinquième configuration, le suicide comme ultime refus, de la soumission par exemple.
- Sixième configuration, le suicide par excès de responsabilité.
- Septième forme, le suicide en rapport avec la souffrance éthique, on demande d'accélérer, d'accélérer et on dégrade la qualité.
- Aujourd'hui, en particulier dans les centres d'appel, on exige des performances.
- ce sont les formes différentes de suicide au travail, on ne peut pas simplifier, il y a souvent un rôle de l'organisation du travail.
- Dans certains cas, c'est explicite, il prend l'exemple d'un ouvrier qui s'est suicidé chez Volkswagen en Belgique sur son lieu de travail.
- Dans certains cas, les personnes suicidées ne savent pas comment l'exprimer, mais c'est adressé.
- Si la direction ne répond pas, c'est en gros condamner le collectif de travail à de la souffrance psychique, à les plomber.
- Encore pire, la réponse en forme d'accusation et de déni, C'est de sa faute.
- Ça provoque indignation et surtout l'impuissance chez les autres salariés, ça provoque un mouvement de capitulation psychique. Il n'y a plus d'énergie pour lutter. Et ça crée la peur. Peut-être que ça va m'arriver à moi aussi?
- Et les conséquences délétères sur la famille, si on explique aux enfants que c'est à cause du travail ou qu'il n'y a pas de responsables, les enfants se sentent responsables, c'est comme ça.

- Quand les suicides se multiplient, il y a souvent un management délétère.
 - Il fait faire un arbre des causes pour retrouver les chemins causaux.
 - S'il y a une responsabilité du management, la responsabilité des dirigeants est indiscutable.
 - Si les gens exécutent strictement les ordres qu'on leur donne ça ne marche pas.
 - Autre tendance forte, l'appel aux consultants, ils enseignent à des cadres à persécuter les gens.
 - Le suicide au travail, c'est le haut de l'iceberg. Le suicide a des conséquences locales et au-delà, sur l'ensemble de la société (...) je suis sûr qu'il n'y a pas de fatalité, on peut faire autrement.
- **Maître Teissonnière** (PC) parle de l'œuvre d'Alain Supiot : il disait le travail, c'est la main intelligence. Chez France Télécom, il y a une déconnection de la main et de l'intelligence (...)
 - **C. Dejours** se lance dans une grande démonstration : L'automatisation fait perdre de la qualité au travail, la standardisation appauvrit le sens du travail.
 - **Maître Topaloff** (Sud) : Au moment des événements chez France Télécom, la direction a mis en place des cellules d'écoute, cela vous paraît une bonne solution ?
 - **C. Dejours** : Les numéros verts, c'est un cautère sur une jambe de bois, c'est un alibi

La présidente l'interroge sur son livre la banalisation du mal.

- **C. Dejours** : C'est comprendre comment nous apportons notre concours, notre zèle à faire fonctionner un système potentiellement néfaste.
...J'ai beau savoir où est le bien ou est le mal, mais je le fais quand même, c'est la faiblesse de la volonté, c'est l'acrasie.
Chez France Télécom, on dénonce un contexte de banalisation du mal.
La dimension de la peur est importante dans le consentement, pour les personnes précarisées mais aussi pour celles qui sont statutaires avec des mutations.
La peur accompagne l'évaluation individualisée des performances (...) un autre moyen pour faire peur dans l'entreprise, c'est le harcèlement.'
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : avez-vous eu connaissance du questionnaire de Technologia ?
- **C. Dejours** : Je ne suis pas favorable aux questionnaires en général, ce n'est pas une bonne méthode d'investigation

L'avocat ressort une dépêche de l'époque où il critiquait ce questionnaire

Suspension de séance

Reprise de la séance, **Christian Baudelot**, membre de l'observatoire national du suicide et professeur émérite de sociologie à l'ENS, arrive à la barre France Télécom (merci à ceux qui continuent à suivre ;)

- Le suicide est multifactoriel. Hors de question d'affirmer que le travail soit la cause unique d'un suicide (...) mais il peut être mis en cause.
- La statistique n'est pas le moyen le plus efficace d'élucider les questions liées au suicide (...) En 2009 et 2010, il y a eu deux années où c'était assez haut (les suicides) chez France Télécom, ils baissent en 2011.
- C'est un signe, un signal. Sur les suicides au travail, le sens est je me suicide ici, car l'origine de ma souffrance est là.

Il évoque l'immolation d'un des salariés en 2011.

- Chez France Télécom, cette nouvelle forme de management empêchait toute intégration de l'individu au groupe.
- Les suicidés se retrouvent souvent chez les meilleurs travailleurs. Chez France Télécom, il rappelle les mutations violentes, ces personnes ont fait preuve de rigidité à l'égard d'elle-même.
- Il parle de phénomène de suicide vindicatif avec une dimension de vengeance. J'attribue la responsabilité de ce que je vis à...

Il parle des vagues de suicides, du phénomène d'imitation.

- Il y en a toujours eu dans les casernes du temps de Durkheim.

- Chez France Télécom, il est clair que ni imitation, médiatisation, ne produisent le phénomène.
- Les personnes qui sont passées à l'acte ne sont pas dans l'imitation de leurs devanciers. Elles expriment les mêmes souffrances au point de préférer la mort (...) Mais cela a une influence sur la manière de passer à l'acte.

Maître Beaulieu lui demande s'il est acquis que le plan NEXT et ACT produisait ce résultat,

- **C. Baudelot** : euhh ...

*Acquis pour lui

Il précise que les personnes qui se suicident ne sont pas les mêmes que celles qui font des tentatives. Ils lancent un appel, ils disent retenez-moi.

Les prévenus sont appelés à réagir aux deux jours d'audience s'ils le souhaitent par la présidente. Louis-Pierre Wenès lève la main, il a relevé des contre-vérités, il s'en expliquera plus lundi.

- **LP. Wenès** : Des contre-vérités ont été dites sur Lean, j'ai entendu parler de néo-taylorisation.

Audience suspendue jusqu'à lundi 13h30

13/05 (Jour 5)

Cinquième journée d'audience du procès France Télécom, la présidente fait état de nouvelles pièces versées au dossier

Louis-Pierre Wenès lève la main pour prendre la parole :

- Concernant les propos de P. Ackermann, de S. Catala, sur la sous-traitance pour remplacer les départs, ça serait très irrationnel, de faire des économies pour dépenser de l'autre.
- Je ne vois pas de variations significatives de la sous-traitance sur la période. Nous ne nous sommes pas engagés dans une voie de ce type-là.
- Sur les fermetures de petits sites qui auraient été faites de manière désordonnée selon S. Catala, on s'est cristallisé sur les grands sites car ils étaient plus efficaces (...) c'était pour améliorer ce que nous faisons chez Orange.
- Le plan ACT n'avait pas pour but non plus de faire partir les gens mais de les accompagner

Il corrige Jean-Claude Delgenes, qui disait qu'il avait été appelé pour épurer en 2003, il rappelle qu'il était aux achats. Il réfute aussi le terme de néo-taylorisation, il dit que le taylorisme a été abandonné depuis les années 70...

Il réfute aussi le fait qu'on bride la créativité des gens

- On n'est pas dans une approche centralisée, on essaie que les gens de la base prennent les décisions.

Il revient sur le Time To Move (mobilités contraintes des cadres), il le découvre en 2003 en arrivant

- Je n'ai pas arrêté de dire que je ne comprenais pas ce système

Il dit que C. Dejours lui a fait un grand plaisir en distinguant ingénieur et gestionnaire

- je me considère comme un ingénieur

Sur les entretiens individuels, il ne pense pas que ça casse l'esprit d'équipe, ça ne sert pas à créer un ordre entre les personnes.

Il est sidéré quand Christophe Dejours parle de consultants qui enseignent les méthodes de harcèlement aux cadres. Le Lean Management est selon lui un système qui repose sur l'humain

La présidente explique que l'on va examiner la période 2002-2005 dans l'entreprise. Au printemps 2003, Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès et Olivier Barberot arrivent chez France Télécom. Il s'agit de voir en macro comment se passent les relations sociales chez France Télécom

Entre 2001 et 2005, on passe de 146 000 à 120 974 effectifs, une baisse de 18% des effectifs, due à une baisse du nombre de fonctionnaires de 26%.

La présidente constate un gap entre le chiffre de 120 974 et le bilan social qui ne mentionne pas le même chiffre. O. Barberot tente d'expliquer pourquoi.

Elle fait un point sur le statut de fonctionnaire chez France Télécom régi par la loi du 2 juillet 1990.

- **La présidente** : Sur les mobilités, rien n'interdit à un fonctionnaire d'être muté sans toucher à son grade.

Comme le soulignait Sylvie Catala, cela a rendu la suppression des 22 000 emplois complexe.

A la commission administrative paritaire (CAP), le nombre de recours à des modes de solutions non judiciaires a augmenté en 2006 avec le plan NEXT, ils étaient 52 contre 6 en 2005. Le chiffre a augmenté à cause des mutations. Les fonctionnaires passaient devant la CAP pour des mobilités avec changements de résidence ou modification de la situation de l'intéressé

- **O. Barberot** : Le principe d'ACT (volet social du plan NEXT), c'était le volontariat. Mais ça ne les dispense pas de passer en CAP

- **La présidente** : Il y a un manque de visibilité, je ne pense pas qu'il y ait une CAP à chaque fois. La question c'est entre 2006-2010, est-ce que c'étaient des mutations de fonctionnaires ? Et est-ce que la procédure a été respectée ?
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Est-ce qu'on peut parler de volontariat quand le poste a été supprimé ?

La présidente lit un extrait de la convention collective disant que les mobilités géographiques et fonctionnelles, peuvent répondre aux impératifs de la profession

- **O. Barberot** : Avec le plan NEXT et ACT, on a fait en sorte que les salariés de droit privés et les fonctionnaires aient les mêmes droits en matière de mobilité.
 - **La présidente** Les 90% des techniciens réseau étaient des fonctionnaires, concernés par les changements, ils auraient dû bénéficier de quoi ?
 - **O. Barberot** : Si pas de modification du domicile ou de la rémunération, pas besoin d'aller en CAP
- Il tient à préciser qu'en 2006-2007, la notion de RPS était moins répandue.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Et si on dit à un technicien tu dois aller en plateforme téléphonique ?

- **O. Barberot** : On le rencontre, on l'écoute, on lui demande s'il veut

Ricanements dans la salle.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Et s'il refuse quand même ?

- **O. Barberot** : La procédure, c'est la mutation dans l'intérêt du service. L'intérêt de France Télécom n'était pas de les envoyer là où ils n'avaient pas envie.

Une partie de la salle pousse des « oh »

La défense conteste les questions jugées par suffisamment inscrites dans la chronologie du jour.

Elle parle de l'accord qui instaure les Instances Représentatives du Personnel (IRP) en 2004 chez France Télécom. Les CHSCT territoriaux sont passés de 46 en 2004 à 15 en 2005 puis zéro en 2006, la présidente demande des explications.

O. Barberot n'est pas sûr mais pense que les CHSCT territoriaux ont été remplacés par les CHSCT locaux, il ne se souvient pas qu'ils aient réduit les périmètres.

- **La présidente** : Le CNSCHSCT, c'est un vrai CHSCT ou une structure ad hoc ?
- **O. Barberot** : On est hors cadre légal à ce moment-là, c'est un plus par rapport au cadre légal.
- **La présidente** : Il n'avait pas la possibilité de recourir à un expert

Elle parle de la commission stress créée en 2000

- **La présidente** : C'est intéressant de voir ce qu'il y avait avant le plan ACT

L'avocate de France Télécom dit que le CNSHSCCT pouvait faire des expertises.

- **La présidente** : Qu'est ce qui existait en matière de formation avant NEXT et ACT (à partir de 2006) ?

Elle lit un document

O. Barberot précise que la dépense de formation est passée de 119 millions d'euros en 2003 à 262 millions en 2009 Il parle des écoles métiers.

La présidente l'interroge sur l'université France Télécom qui servait à former des centaines de cadres dirigeants.

Et sur la prévention des RPS, elle cite la lettre de France Télécom à Sylvie Catala en 2009, qui revient sur l'élaboration d'un doc unique en 2002, 2007 élaborations d'une méthodologie nationale....

Elle demande aux prévenus s'ils ont connaissance d'un doc de travail de 2001 sur la thématique, ils disent que non.

Elle cite un doc de l'Institution des métiers France Télécom qui précise qu'il faut privilégier le redéploiement, les mobilités internes. (2004-2005)

La faible employabilité, les salariés compétents sans activité suite à des réorganisations et les salariés victimes de gestion insuffisante des conflits, sont présentés comme des cas d'exclusion interne dans le fascicule.

O. Barberot, D. Lombard n'ont jamais vu le doc.

Ce dernier précise :

- **D. Lombard** : C'était une voie difficile, nous n'avions pas de solution spontanée pour tout le monde.

Brigitte Dumont et Guy-Patrick Cherouvrier (ex DRH) s'en rappellent bien.

- **Brigitte Dumont** : C'était un guide pour trouver des solutions.

- **La présidente** : On voit que les RPS sont identifiés. Les restructurations sont sources de risques pour vous ?

- **D. lombard** : Oui, évidemment. Aucun groupe n'a eu de programme aussi approfondi que France Télécom.

O. Barberot précise que tout le monde n'a pas déménagé.

- **La présidente** : Un de vous quatre était au courant de la conférence de presse d'une sénatrice communiste Marie-Claude Beaudou en 2004 sur la souffrance au travail chez France Télécom ?

Aucun des ex dirigeants ne s'en souvient. *Petit ricanement dans la salle.*

En 2005, Jean-Claude Lorient, directeur des relations sociales, a adressé un mail disant que la CGT se saisit du bilan de la médecine de prévention pour demander une expertise sur l'absentéisme. (En Poitou-Limousin)

Pour J-C Lorient, l'objectif est clair (ils veulent) remettre en route le débat sur la souffrance au travail et la machine à broyer.

Selon Brigitte Dumont, le deuxième moment de rupture du contrat social s'opère après la privatisation avec le plan TOP sous l'ère de Thierry Breton. Pour les fonctionnaires, ça revient à dire votre carrière ne se déroulera pas forcément au sein de France Télécom.

Suspension d'audience.

Reprise. **Fabienne Viala**, élue CGT au CNSHSCT, arrive à la barre.

- La direction a fait le choix de ne pas soigner les causes du mal (...) a évité de prendre des mesures.
- Nous voulions mettre les suicides à l'ordre du jour du CNHSCT, la direction ne voulait pas. En 2007, les indicateurs sont au rouge.
- La population est stressée. Arrêts maladie en hausse entre 2008 et 2009 (....) La médecine du travail incite à prendre en compte la dimension humaine. Les expertises des CHSCT montrent la souffrance, le non-sens des réorganisations.
- En 2007, les suicides sont connus par la direction, mais elle s'oppose aux expertises.
- Depuis deux ans, la direction refuse de mettre les RPS et les suicides à l'ordre du jour au CNSHSCT. Trois droits d'alertes sont déposés par le CNSHSCT.
- En 2007, la direction met en place une cellule d'écoute.
- En 2008, après le suicide d'un collègue à Blois, nous demandons un CNSHSCT extraordinaire, la direction refuse. En juin 2008, les organisations syndicales font une déclaration commune. La direction ne répond pas à la demande des syndicats de prendre des mesures.
- La direction va prendre des mesures d'accompagnement en novembre 2008. En 2009, la situation s'aggrave. 8 médecins du travail démissionnent de l'entreprise. Le 10 septembre, les mobilités sont suspendues, enfin (...) Trois ans pour prendre quelques mesures
- Il y avait convergence syndicale au CNHSCT (Suite à une question de l'avocate de la CGT)
- Avec les cellules d'écoute, on est sur du curatif (...) La direction a fait participer les médecins. Le conseil national de l'ordre des médecins émettait de vives réserves.
- Nous avons demandé à ce qu'elles ne soient pas généralisées.
- Car la direction était juge et partie.
- Le directeur des relations sociales remontait au niveau de la DRH et le Comex à un moment donné.
- Compte tenu du compte-rendu du terrain, des luttes, la direction a choisi de passer en force pour les 22 000 suppressions d'emplois.
- Les RH ont, elles aussi, été réduites ou déplacées sur des sites éloignés, ce qui n'a pas permis au salarié d'avoir un interlocuteur.
- aux salariés aussi

- **Avocate CFTC** : Qui travaillait au sein de la commission stress?

- **F. Viala** : La direction, les membres du CNSHSCT. La direction rédigeait le compte-rendu du CNSHSCT, elle ne gardait pas toutes les déclarations.

- **Maître Benoist (CFE-CGC)** : On est face à un autisme de la direction face aux à vos demandes ?

- **F. Viala** : On nous dit, on ne veut pas entendre (...) et nous n'y répondrons pas (...) C'est terrible d'avoir un mur en face de soi qui ne veut rien entendre.

- **La présidente** : Quels types de projets étaient évoqués devant l'instance?

- **F. Viala** : Les aménagements par exemple répond-elle entre autre.

Hausse des arrêts maladies de 7% entre 2007 et 2009

- **Avocate d'O. Barberot** : Pourquoi la CGT opposée au projet de loi de 2003 ?

- **F. Viala** : Nous avons combattu la privatisation sous toutes ses formes. Et pourquoi la CGT n'a pas signé l'accord GPEC de 2003? Si la CGT ne signe pas, c'est que c'est mauvais (répond-elle en forme d'évidence)

Rires dans la salle

- **F. Viala** : Ça a été la chape de plomb sur les problèmes de l'entreprise. Les mesures qui ont été prises dans l'entreprise ont été du saupoudrage. Le rapport Technologia a confirmé ce que disaient les CNSHSCT, la médecine du travail. La CGT a décidé d'exercer son droit de grève. En septembre 2009, l'ensemble des syndicats ont appelé à la grève.

- **Avocate d'O. Barberot** : Et avant ? Je ne crois pas.

- **F. Viala** : Il y eu des journées de grève à Alès, Morlaix...

La présidente veut faire un retour sur le CFC dispositif de pré-retraite jusqu'en 2006.

- **La présidente** (à O. Barberot) : L'Etat n'avait pas souhaité le reconduire dites-vous, mais vous dites en instance que vous ne prolongerez pas parce que ça coûterait 900 millions d'euros ?

- **D. Lombard** : J'ai toujours pensé qu'il fallait prolonger le système mais le ministre du travail ne m'a pas écouté. Je m'en suis préoccupé et j'ai eu un échec.

La présidente veut faire un retour sur l'accord du 3 juin 2003 de GPEC, signé par les syndicats sauf la CGT et SUD.

Il crée des espaces de mobilités internes ou externes, ancêtres des espaces développement.

Favoriser la mobilité intragroupe, répondre à un fort besoin de fluidité.

Elle lit le passage sur le déploiement, la mobilité à l'initiative de l'employeur. Le comité d'entreprise doit être consulté avant

Suspension d'audience jusqu'à demain 13h30

14/05 (Jour 6)

Sixième journée d'audience du procès. La présidente précise que France Télécom avait 47, 5 milliards de dettes en 2005. Elle reprend les propos de J-C Delgenes du cabinet Technologia qui disait que ça allait pourtant mieux en 2005-2006

Le 1er septembre 2004, l'assemblée des actionnaires met en place pour 38 mois les stock-options pour associer au développement du groupe.

- **D. Lombard** : Thierry Breton (PDG avant lui) a fait un travail extraordinaire. Il n'a pas coupé un bras de la maison. (Il rappelle que l'entreprise était dans une situation de risque, changement technologique...)

Le 1er septembre 2004, l'assemblée des actionnaires met en place pour 38 mois les stock-options pour associer au développement du groupe.

Il fallait sortir des dangers liés à la dette

- **La présidente** : Pourquoi des actions à ce moment-là?

- **D. Lombard** : Je peux vous rassurer, aucun n'a touché un centime, le cours a baissé

Elle pointe la contradiction entre la mise en place des stock-options et le danger imminent de l'entreprise.

- **D. Lombard** : Vous êtes obligés d'envoyer des signes positifs (...) A chaque fois, il y avait des dangers mortels

Jacques de Larosière, ancien administrateur de France Télécom cité par D. Lombard arrive à la barre. Il arrive en 1998 en tant que personnalité qualifiée. Il dit que la société est dans une situation critique en 2005.

Il avait l'impression d'être dans un bateau qui prend l'eau en pleine tempête.

- Didier Lombard a été remarquable, je n'ai jamais assisté dans ma carrière à un tel retournement d'entreprise, ajoutant qu'il l'a sauvée.
- Juste avant, il précise qu'il (Lombard) a réduit la dette de 5 fois le montant brut d'exploitation, à deux fois.
- Il a une vision moderne, il parle de l'ADSL, au départ foudroyant, de l'acquisition de droits cinématographiques...
- De Larosière le considère comme viscéralement dévoué à sa mission et la société, il redit qu'il l'a sauvée...
- La défense cite les propos de J-C Delgenes qui parlait de traitement de réduction des coûts en 2005, du plan NEXT qui se traduit par une logique par exigence de court-terme des marchés financiers.
- Pour De Larosière, tout n'était réglé en 2005. La question de la dette n'était pas réglée (...) Des gens avaient des idées comme Didier Lombard.
- Je m'inscris en faux contre cette vision d'une année 2005 idyllique.

- **La défense** : Pourquoi on décide d'augmentation des dividendes dans ce contexte en 2005 ? En 2002, les actionnaires avaient été lessivés.

- **J. De Larosière** : Quand on me faisait comprendre que c'était la règle dans les autres entreprises du CAC 40, je n'ai pas dit non

On était une société anonyme cotée en bourse, on s'est comporté comme une SA cotée en bourse.

Si mes souvenirs sont exacts, NEXT devait assurer la survie de France Télécom, il était basé sur l'innovation.

Comment faire de France Télécom qui est un oiseau malade, un fleuron ?

Il précise que l'Etat interdisait de relever les tarifs

Pour lui, considérer que NEXT et les 20 000 postes supprimés sont faits pour réduire les coûts, c'est prendre le problème par le mauvais bout (...) L'objectif, c'était la prospérité de l'entreprise, il ne rougit pas d'avoir souscrit au plan.

Le fait que D. Lombard ait organisé la mise en dépression de son personnel (comme le disent les syndicalistes), rien ne permettait de le considérer en conseil d'administration.

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Fallait-il continuer sur le même rythme (le plan NEXT) ?

- **J. De Larosière** : Difficile de répondre à cette question (...) je ne suis jamais posé la question s'il fallait modérer le rythme Je ne me souviens pas qu'il y ait eu une crise sociale en 2009. Ce n'était pas qu'une question d'assainissement financier, il fallait gagner le défi de la modernisation.

Maître Teissonnière (PC) évoque une note sur les 22 000 suppressions de poste sans faire de bruit. De Larosière ne peut pas répondre.

- **Maître Teissonnière (PC)** : L'Etat est intervenu depuis l'extérieur pour stopper les choses. (De Larosière siégeait pour l'Etat au CA mais en tant que personnalité qualifiée.)

Suite à une question de la présidente, il précise que ses jetons de présence au Conseil d'administration (en hausse entre 2007 et 2008) étaient reversés au Trésor Public.

- **La présidente** : C'était pour l'innovation ou les enjeux financiers? (Demande la présidente projetant un document évoquant les 7 milliard de cash-flow à générer)
- **J. De Larosière** : Un peu des deux. On était tous inquiet avec la crise (des sub-primes), c'était pas le moment de desserrer les obligations du plan. Le premier objectif était que l'entreprise continue à vivre et à prospérer, on ne peut pas me le reprocher (...)
- **La présidente** : Les 7 milliard de cash-flow servaient à l'innovation et pas aux actionnaires ?
- **J. De Larosière** : Oui

Henri Serres, ex administrateur de France Télécom entre 2002 et 2009 arrive à la barre. (Cité par D. Lombard)

- Il précise qu'il connaît Didier Lombard depuis 1981. Il a apprécié son sens de l'Etat, du service public. {Problème de micro, la salle se plaint de ne pas entendre}
- Reconstruction stratégique mais pas de perte de vue du facteur humain sous Thierry Breton (PDG avant D. Lombard)
- En 2005 à son arrivée à la tête de France Télécom, D. Lombard était le mieux qualifié pour la seconde phase du redressement.
- Il va poursuivre la transformation sans porter atteinte aux personnes (...) C'est un ingénieur qui ne se laisse pas dicter par les impératifs financiers.
- Il parle de la formation, des ouvertures des postes publics aux agents de France Télécom
- Les faits reprochés à D. Lombard paraissent éloignés des valeurs qu'il a développées tout au long de sa carrière.

Hélène Adam, administratrice CGT entre 2005 et 2009, arrive à la barre.

- Dans les années 2000, au CHSCT, il y a déjà des problématiques de stress.
- Les personnels sont très attachés au progrès technique, c'est pour m'inscrire en faux avec ce que j'ai entendu.
- Brusquement, le chef, le maître devient le cours de l'action.
- Ca n'avait pas de raison d'être avec ce que faisaient les techniciens
- Il fallait supprimer les emplois, elle évoque la bulle spéculative
- De son passage au CA, elle précise : J'ai lourdement insisté sur les choix financiers qui avaient des conséquences catastrophiques.
- Janvier 2006, au CA, On sait que la croissance est revenue (...) Nous considérons qu'il n'y a pas lieu de poursuivre les suppressions d'emplois déjà entamées sous Thierry Breton.
- Au moment de la conférence de presse, après le CA de février 2006, un slide est diffusé à la presse faisant état des 22 000 suppressions de poste (...) Cela n'avait pas été discuté dans le CA et avec les organisations syndicales.
- Dans mon service, mon chef avait dit, c'est moins un, moins deux d'ici la fin de l'année. Elle évoque le diktat des marchés financiers. Les 22 000 ne reposent sur aucun fondement sérieux.
- Ca me touche de repenser à tout ça (elle s'étrangle)
- Après le suicide de Michel Deparis, technicien marseillais en juillet 2009, colère très très forte en interne. Dans le monde des techniciens, il y a une grande solidarité, les gens ont l'habitude de travailler ensemble.
- Au CA de juillet, la sonnette d'alarme est tirée. Les gens étaient en colère en interne, avant la crise médiatique.
- La suspension des mobilités en octobre 2009, c'est bien le signe qu'il y a un problème.
- Les décisions ont été prises de manière dogmatiques et technocratiques.
- **Maître Topaloff (Sud)** : Ces 22 000 départs n'ont pas été préparés
- **H. Adam** : Faits du jour au lendemain. La mobilité d'un métier par un autre se définissait par une propagande désagréable. ceux qui étaient employables étaient ceux tournés vers les services clients (Elle regrette l'emploi du terme employabilité, C'est possible que j'aie employé le terme harcèlement moral, je ne me rappelle plus de tout ce que j'ai dit il y a 14 ans.

J'ai dit je ne sais pas combien de fois que c'était la politique qui provoquait ça (...) Il y avait d'autres manières de faire les choses.

Le raisonnement disant vous ne savez pas que vous coûtez cher au personnel, c'est un raisonnement terroriste Elle évoque les plateformes Wanadoo.

Beaucoup de techniciens des lignes (téléphoniques) se sont retrouvés du jour au lendemain sur ce type de plateau.

Ils avaient un script qui défilait, beaucoup de ne voulaient pas lire le script. On connaissait bien mieux (le service client) que ce que le scripte écrivait, c'était absurde. Les gens étaient sanctionnés s'ils refusaient de le lire...

Il y a eu des « pétages » de boulons sur les plateformes Wanadoo

Le questionnaire Technologia a été une espèce d'exutoire de ce que les gens ont vécu.

- **La présidente** : Il y eu une reclassification des fonctionnaires et des modifications des nouvelles règles de gestion ?
- **H. Adam** : Oui
- **La présidente** : Sud et non pas CGT hein ?

Elle vient justement de préciser qu'elle représente Sud. Elle se porte partie civile personnellement, elle explique à quel point elle l'a mal vécu. Elle espère que plus aucune entreprise ne recoure à ce type de management.

La défense polémique sur la date des plateformes Wanadoo. Ils insistent à plusieurs reprises. Hélène Adam précise que la filiale et les plateformes Wanadoo ne sont pas la même chose.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous essayez de vous raccrocher, accuse l'avocate de France Télécom.
- **H. Adam** : Je vous donne les faits, répond Hélène Adam.

Louis-Pierre Wenès tient à réagir. Il ne se souvient pas avoir discuté de la question des scripts avec Hélène Adam.

- **LP. Wenès** : Le taux de réponse bonne du premier temps a monté sur la plateforme après *Suspension d'audience. Reprise de l'audience*

La présidente reprend la déclaration de J. Moulin (ancien directeur territorial est) devant les enquêteurs en 2014 définissant le plan NEXT.

L'accompagnement de l'évolution des télécoms figure en premier point

Puis un document interne du 29 juin 2005 est projeté. Le plan NEXT est défini comme une vision...un programme de transformation et des objectifs financiers.

Le doc montre des objectifs chiffrés. +3 et +5 % de croissance du chiffre d'affaire entre 2006 et 2008.

Programme de recrutement, émergence de nouveaux métiers, accompagnement professionnel étaient au menu
Objectif inscrits en premier : maintien du cash-flow, générer 400 millions d'euros sur les ventes (2006-2008)

- **D. Lombard** : Quand je revois ces slides...Je vais le dire en quelques phrases. Si on restait sur la simple activité de téléphone, on était sûr de se faire écraser par la concurrence.
Ce plan-là a permis de générer 1,6 milliard d'euros d'activité supplémentaire, il était là pour donner de la liberté à l'entreprise
- **La présidente** : Maintenant, on va voir la télé

Une vidéo de l'ancien DRH, Olivier Barberot, apparaît vantant les objectifs du plan ACT (volet social de NEXT)

Une dynamique de management, un pari humain pour construire son projet à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe O. Barberot y fait état de potentiels sureffectifs dans certains domaines. Accompagner les départs du groupe, ACT, c'est aussi ça.

L'entreprise est prête à accompagner pour partir (...) Il fait être proactif dans ce type d'accompagnement, il faut que le tabou saute particulièrement en France.

Il n'y a pas que les mobilités dans la fonction publique et l'essaimage (création d'entreprise) pour partir, il y a toute une batterie de dispositifs.

Dans ce séminaire, une cadre, Mireille, fait un retour de deux mois d'expérience de l'espace développement. Elle a repéré des profils de salariés entre le timoré, l'aventurier (face au plan ACT)

O. Barberot, pour motiver les troupes, évoque la phase redistribution du plan NEXT avec un Worldwide profit sharing.

ACT, c'est la mise en mouvement de tous grâce aux managers, à travers un contrat d'engagement personnel du salarié

{La vidéo émane d'un entrepreneur meeting de 2005}

- **La présidente** : Consultation des IRP sur le plan ACT ?

O. Barberot se souvient l'avoir présenté en Comité central d'entreprise.

Nathalie Boulanger, ex-directrice des actions territoriales, ne se souvient avoir dit que ACT n'avait pas été présenté aux IRP. Elle dit que ce n'est pas elle qui a fait cette déclaration.

Un document de référence de 2004. Page 63, il y a description des évolutions, 22 000 départs naturels entre 2003 et 2005.

- **La présidente** : Donc Didier Lombard s'est dit que ça serait pareil ensuite

- **Maître Veil** (DL) : Oui

Fin 2008, on est à moins 13500 suppressions nettes rappelle la présidente.

O. Barberot s'embrouille dans les calculs. Mais confirme le chiffre. La présidente est perdue dans les chiffres

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : C'est très rigoureux (moqueur aux avocats de la défense qui tentent d'explicitier les chiffres ... sans grand succès)

Une représentante de la CFDT, madame Le Gento (pas sûre de l'orthographe) vient témoigner, elle tacle la responsabilité pleine et entière des dirigeants dans les politiques de transformation chez France Télécom. Elle rappelle que les entreprises sont des corps vivants.

Suspension d'audience, reprise jeudi 13h30

16/05 (Jour 7)

Début de la septième journée d'audience du procès France Télécom, la présidente annonce la constitution d'une nouvelle personne en tant que partie civile

L'audience portera sur la période de transition 2005-2006. Elle rappelle que l'annonce des 22 000 postes supprimés (du plan NEXT) n'a été effective que le 14 février 2006. Elle évoque une période d'ébullition.

22 000 départs dits naturels. Annoncés à la presse le 14 février 2006, soit la veille d'un Comité central d'entreprise (CCE). {Un léger délit d'entrave}

Il n'y avait pas besoin d'accélérateur, la machine allait faire partir les gens. La présidente résume la pensée des dirigeants de l'époque. Les 22 000, On va essayer de déterminer si c'est une prévision ou un objectif, lance la présidente.

Lors du CCE du 15 févr. 2006, 2 200 départs en retraite étaient annoncés contre 1 500 possibles. Il est fait état de 7 000 projets personnels mais personne n'a été consulté.

Comme le rappelle la présidente, dans l'ordonnance de renvoi, il est inscrit que 12 000 départs naturels étaient déjà une estimation optimiste, en raison de la fin de la CFC en 2006 (pré-retraite). {Donc loin des 22 000.}

Didier Lombard explique qu'il a demandé un chiffre prévisionnel à la direction financière.

- **La présidente** : Vous n'avez pas été choqué par les 22 000 ?

Il explique qu'avec le plan téléphone et câble dans les années 70-80, il y avait eu un sur-recrutement.

- **D. Lombard** : Je n'ai donc pas été étonné par ce chiffre

- **La présidente** : Vous restez sur cette idée d'évolution naturelle ?

- **D. Lombard** : Oui, oui. En province, les gens parlaient de leurs départs, de comment réorganiser leur vie.

- **La présidente** : Mais dehors ou dans l'entreprise ?

- **D. Lombard** : Les deux, dit-il.

- **La procureure** : Une option de carrière, c'est un départ naturel pour vous ?

- **D. Lombard** : Vous ne prenez pas le problème par le bon bout de la lorgnette. Ces départs (dits naturels pour lui), sont à la fois une conséquence de NEXT et des évolutions technologiques.

Maître Teissonnière (PC) revient sur les chiffres de départs en CFC (pré-retraite). Dans un document, Brigitte Dumont, dit que ça va être compliqué à tenir.

- **Le tribunal** : Pourquoi vous ne leur avez pas demandé de partir (aux salariés)

- **D. Lombard** : Mais c'est une agression ! Ce n'est pas le même flux.

Incompréhension dans la salle.

Un avocat des parties civiles demande pourquoi quand il a su que le CFC n'allait pas être reconduite par l'Etat, il n'a pas modulé le nombre de départs, à moins que ce soit un objectif ? Vous distordez la période

D. Lombard ne répond pas.

- **La présidente** : C'était une trajectoire ou un objectif (les 22 000) ?

- **O. Barberot** : Si on accompagne, les chiffres peuvent augmenter.

Il parle de l'élaboration des projets personnels, de l'essaimage et des mobilités dans la fonction publique.

- **O. Barberot** : Ce chiffre ne m'a pas paru aberrant

{Essaimage, aide à la création d'entreprise.}

Il parle du changement culturel.

- **O. Barberot** : Je comprends que certains (fonctionnaires) puissent être malheureux tout à coup de facturer les clients.

- **Maître Teissonnière (PC)** revient sur ses propos : C'est nouveau, vous dites une trajectoire devient une cible (les 22 000), pourquoi ne saisissez-vous pas les IRP à ce moment-là ?

- **O. Barberot** : A chaque fois, il y a eu une info-consultation, la direction a animé loyalement ces débats.

La présidente ne comprend pas la différence entre le chiffre de 13 500 départs fin 2005 et le chiffre réel de 16 000 (22 000 départs-6000 recrutements.)

O. Barberot : Il y a eu un peu plus de départs, un peu moins de recrutement
Il évoque aussi des ajustements budgétaires.

- **La présidente** : Pourquoi vous ne l'annoncez pas au Conseil d'administration le 13 février ?
- **D. Lombard** : C'est une projection de l'évolution des effectifs, une évolution naturelle
- **La présidente** : Pour les 22 000 ?
- **D. Lombard** : J'en sais rien
- **Un avocat des parties civiles** insiste : Pourquoi avoir fait un communiqué de presse (14 février 2006), avoir mis un tel niveau de communication si c'était des départs naturels?

Maître Beaulieu (Wenès) dit qu'il faut arrêter avec le totem des 22 000 postes. Le plan NEXT, c'est un plan de transformation du groupe.

Pour LP Wenès, ce chiffre est dans la fourchette de ce que l'on pouvait prévoir. Il dit que c'est cohérent avec les changements de modes de production, comme l'automatisation. Pas un phénomène intrinsèque à France Télécom, mais au secteur des Télécoms.

La présidente diffuse un document stipulant l'objectif de 16 000 postes supprimés en 3 ans.

- Il y a bien marqué objectif, note-t-elle.

La présidente rétro-projette un graphique montrant que l'évolution des effectifs reste l'impact primordial de 2009, soit +13 millions d'euros. Mise en mouvement des salariés, réduction des effectifs globaux de 3%, figurent parmi les orientations.

- **La défense** : Qu'est-ce qu'une ambition volontariste de fluidité sortante? (faisant référence au doc)
- **LP Wenès** : Sortie de salariés des effectifs de la R et D

Un document de mars 2009 de la commission emploi sur le plan NEXT 2006-2008 : départs définitifs, 103% de la prévision (22 450 personnes), mobilités des secteurs prioritaires, 100% de la prévision. (7500).

- **La présidente** : Des réactions ?

Petit silence

- **La présidente** : Ce n'est pas une surprise pour vous ? La trajectoire est devenue une cible

O. Barberot ne se rappelle pas du doc. La présidente est étonnée que la commission emploi ne valorise pas plus les recrutements.

- **O. Barberot** : C'est un document classé secret groupe de préparation au CCES.
- **La présidente** : Vous les avez décliné comment ces 22 000?
- **Jacques Moulin** (directeur régional à l'époque) : Je raisonne de manière budgétaire, j'ai du mal à vous répondre. Ce chiffre est l'équivalent de ce que nous avons connu dans la période précédente.
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous faisiez un suivi des effectifs?
- **Jacques Moulin** (agacé) : Oui, il y avait un suivi des effectifs. C'est une obligation légale

Nathalie Boulanger, ancienne directrice territoriale, arrive à la barre.

- **La présidente** : Les 22 000, vous en pensez quoi ?, demande la présidente. Pour elle, c'était reprendre la trajectoire des 3 années précédentes.

{C'est dans son bureau que le document secret groupe a été trouvé.}

- **La présidente** : Vous l'aviez lu à l'époque ?
- **N. Boulanger** : Je ne sais plus, sans doute, répond N. Boulanger.
- **La présidente** : Ah ouais. Pourquoi avoir décidé de resserrer le comité de direction générale ? {Il est passé de 20 à 8 personnes sous Didier Lombard}.
- **D. Lombard** : Pour pouvoir mieux discuter répond-t-il.

Les discussions portent sur les restructurations et changements dans l'organigramme à l'époque.

La présidente a du mal à s'y retrouver, elle essaie de comprendre qui dépend de telle ou telle direction

- **La présidente** : C'est une organisation matricielle qui a été critiquée, même si vous (L-P Wenès), D. Lombard et O. Barberot la défendez.
- C'est complexe, concède **Wenès**. A l'époque, la réorganisation a abouti sur la création de 11 directions territoriales.

L-P Wenès s'inquiète de la compréhension du plan RAF (Réorganisation des ACTIVités France) par la présidente, il proteste, la suppression de postes qui n'était pas l'objectif.

- **La présidente** : Avec RAF, les 22 000 postes de NEXT, les dividendes...On a besoin de comprendre. 1200 postes supprimés dans le projet de réorganisation des activités France (RAF) selon un rapport d'expertise.
- **LP Wenès** : C'est zéro (agacé), c'est un rapprochement audacieux du cabinet Secafi-Alfa. Dans le rapport de Secafi, la question des 55 ans et plus est posée avec la fin de la CFC (pré-retraite) fin 2006. Un risque important de la dégradation de leurs conditions de travail, est souligné.

Suspension de séance

Reprise de l'audience

Sur le plan RAF, la présidente fait état d'un mail posant la question d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour le déploiement de 85 personnes.

Autre pièce, un mail de M. Lorient, directeur des affaires sociales, disant que le CHSCT ne doit pas être consulté sur des mobilités individuelles.

- **La présidente** : Que pensez-vous de ces recommandations ?
- **O. Barberot** : C'est un argumentaire juridique très précis, pas forcément les compétences pour répondre Maître Teissonnière (PC) explique que les redéploiements ont pourtant été consultés en 2003 au CE.
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Le CHSCT, c'est pas la même chose. Maître Benoist (CFE-CGC) explique qu'une suppression de poste, ce n'est pas une mobilité, il y a une obligation de reclassement.
- **O. Barberot** : Nous ne souhaitons pas engager un PSE, les espaces développement vont se substituer à l'obligation de reclassement
- **Maître Veil** (DL) à N. Guérin : Sécafi, vous pouvez nous dire ce que c'est ?
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange): Proche de qui vous voulez dire ?
- **Maître Veil** (DL) : Ils sont proches de la CGT, ce n'est pas un expert neutre comme devant un tribunal, dit Maître Veil (DL).

Petit rire des avocats des parties civiles

Autre pièce : le mail d'une juriste disant que la DRH a pris conscience du risque à vouloir passer sous le radar du PSE. Elle mentionne l'ordre de L-P Wenès ne pas recourir au PSE. Et précise qu'il faut croiser les doigts pour licenciements de motif perso et transaction.

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange): Je vous défie de trouver une transaction qui coûte moins cher qu'un licenciement économique
- **Maître Teissonnière** (PC) : Vous ne voulez pas qu'un plan social se retrouve dans la presse

Un mail d'un responsable de division préconise de transformer les mobilités intra groupes en départs définitifs.

Bruno Diehl, ancien de la direction stratégique témoignage à la barre France Télécom

Il est en relation avec ceux qui animent le fonctionnement de NEXT. (Il avait participé au plan Top sous Thierry Breton)

- Là, je vois des choses un peu bizarres. Il fallait accélérer encore, mettre la pression alors qu'on avait atteint les objectifs.
 - Je ne voyais pas la justification (...) Je vois ensuite une deuxième malfaçon, je vois deux projets apparaître (NEXT et ACT). Quand chacun accélère dans son coin, il n'a plus de régulation. C'est diabolique.
 - Une troisième malfaçon qui m'a choqué, c'est d'entendre une parole un peu dure sur le terrain. Une symbolique avait lâché. Il part en 2006 avec le congé de fin de carrière. Ce que je pressentais se concrétisait. {Il est cité par les procureures de la République}
-
- **Maître Beaulieu** (Wenès): NEXT vous n'y aviez pas participé ? Vous êtes dehors au 1er octobre 2006. Et vous donniez votre avis sur ce qui se passait après ?
 - **B. Diehl** : J'ai été témoin de gens qui m'ont raconté des traumatismes
 - **Maître Beaulieu** (Wenès) : Vous avez eu France Télécom comme client ensuite. Et ça ne vous dérangeait pas ?
 - **B. Diehl** : J'étais là pour aider
-
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) le tacle encore, en lui reprochant de parler du livre qu'il a écrit en 2010 dans les médias et de pas vouloir en parler devant justice : Ce que vous écrivez dans votre livre n'est pas exact.
 - **O. Barberot** : Ce qu'il dit est un manque de respect pour les ressources humaines

Jean-Pierre Dumont de la CFTC arrive à la barre. (Le syndicat s'est porté partie civile.)
Il est arrivé chez France Télécom en 1977.

En 1990, il passe du secteur technique au secteur commercial.

- Jusqu'aux années 90, j'avais pas éprouvé le besoin de me syndiquer, mais je commençais à sentir une pression du management importante.

Années 2005, il prend des responsabilités au Comité d'Entreprise. Il siégeait au CNSHST de 2006 à 2009. Le 4 juillet 2007, il intervient dans l'instance : toutes les remontées montraient qu'on était dans une situation atypique. Il évoque un management par le stress sans précédent.

- Nous vous disons calmement : Attention danger de mort. Demain à France Telecom, nous ne pourrions pas dire, je ne savais pas. Cela revient à prononcer une condamnation à mort.
- **JP Dumont** : Pour la CFTC, c'est exceptionnel de faire grève (cela a été le cas en 2007)
- **La présidente** : Pourquoi la CFTC est-elle le seul syndicat à avoir signé l'accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en 2006 ?
- **JP Dumont** : On validait pas une politique de l'entreprise (...) L'accord a apporté des plus...
- **La présidente** : Quels sont les apports de cette GPEC en 2006?

J-P Dumont répond qu'il ne l'a pas négociée directement. Il estime que c'était une bouée de sauvetage pour les salariés. (Cet accord GPEC a ensuite été dénoncé et pas appliqué.)

Il se remémore un malaise généralisé.

Suspension de séance jusqu'à demain 13h30

20/05 (Jour 9)

Neuvième journée d'audience du procès France Télécom. Retour sur la réunion des cadres de l'ACSED (Association des cadres supérieurs et dirigeants) en octobre

Le PV de la réunion est examiné. De nombreux passages avaient été censurés à l'époque. C'est lors de cette réunion des cadres que Didier Lombard avait notamment promis de faire les 22 000 départs chez France Télécom par la fenêtre ou par la porte. L'enjeu en 2007, ce n'est pas seulement le plan social mais le rapprochement avec Deutsche Télécom disait lors de cette réunion O. Barberot.

(2eme fois que le plan social est mentionné selon la présidente)

O. Barberot : On ne va pas faire dans la dentelle. Il faut mettre les gens face à la réalité de la vie. J'aurais échoué si on entre dans une logique de plan social. Pour le groupe, c'est 7 milliard

La présidente relève à chaque fois dans le texte les passages expurgés et modifiés

D. Lombard arrive à la barre, il justifie les réécritures par des sujets très sensibles

- **D. Lombard** : Ça n'a pas été réécrit au hasard.

Il explique aussi qu'il y a une différence entre oral et écrit. Ce jour-là, le 20 octobre 2006, la réunion était spéciale, il n'avait pas le temps de rester.

- **D. Lombard** : Un verbatim quand ça commence à être diffusé, ça n'a plus rien à voir (...). Quand on met les choses par écrit, ça paraît extraordinaire après.

Il évoque ses propos de l'époque, il avait dit : il faut qu'on sorte de la position de mère-poule. Pour lui, il fallait rajouter de la cohésion sociale qui s'évanouissait dans les changements technologiques. Sur les 22 000 départs par la fenêtre et par la porte prononcée ce jour-là, il ne connaît pas cette phrase.

Un rire fuse dans la salle

- **D. Lombard** : Je me suis dit, c'est pas moi qui aie dit ça, c'est pas possible.

Il dit qu'il faisait référence aux espaces développements qui ne fonctionnaient pas parfaitement à l'époque, les salariés évitaient d'y aller

- **D. Lombard** : C'est une phrase idiote, je la regrette, si ça a eu des conséquences négatives.

(Sur une autre phrase de 2006) Si on n'arrive pas à faire ça (supprimer les postes) on n'échappera pas au plan social. Il réfute avoir proféré la menace d'un plan social.

La présidente lui rappelle qu'il était le chef d'une entreprise très grande, elle dit ça crée ce que ça dit aux sujets des propos qu'il a tenus.

- **D. Lombard** : Quand c'est oral, c'est oral (...) je fais des gaffes tout le temps.

- **La présidente** (s'énervé un peu) : Si vous vous lâchez, c'est ce que vous pensez ?

- **D. Lombard** : Non pas exactement

Le terme de gaffe surprend un peu Maître Topaloff (Sud). Elle ne comprend pas pourquoi il continue à parler d'érosion naturelle pour les 22 000 départs (en contradiction avec pyramide des âges dans l'entreprise).

D. Lombard, agacé, redit que ce n'était pas un objectif (les 22 000), mais une évolution possible. Il dit que ces comparaisons sont grotesques.

Maître Topaloff (Sud) lui rappelle la menace du plan social. Elle dit qu'elle n'a toujours pas sa réponse sur l'érosion naturelle.

- **La présidente** : Monsieur Lombard est dans sa logique

Sur la question du volontariat, il ne veut pas répondre.

Juste avant, Maître Topaloff (Sud) s'étonnait qu'il s'étonne que les salariés ne veuillent pas aller dans les espaces de développement.

- **Maître Topaloff** (Sud) : On les appelait les espaces de dégagement

Sur le chiffre de 22 000, il réitère, c'est un chiffre général, la meilleure estimation qu'on pouvait imaginer.

Maître Teissonnière (PC) relève un processus de brutalisation du discours, une désinhibition du discours qui a pu désinhiber les managers.

- **D. Lombard** : Si ça a été le cas, je le regrette, il pouvait y avoir les effets secondaires que vous venez de décrire

Maître Benoist (CFE-CGC) lui demande s'il ne se rappelait pas de la résonance de sa phrase par la fenêtre ou la fenêtre en interne. D. Lombard dit que non.

Maître Benoist (CFE-CGC), lui demande pourquoi il n'était pas allé peu de temps après la réunion de l'ACSED, au CCE extraordinaire à la demande des organisations syndicales. Il n'a aucun souvenir de cet épisode.

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Lorsque vous allez négocier avec le gouvernement sur le CFC (pré-retraite), je n'ai pas trouvé une page, un mémo dans le dossier, note.
- **D. Lombard** : Ça se passe avec des pages argumentaires qui sont uniques.

La défense note que D. Lombard n'était pas là au moment du CCE.

- **D. Lombard** : Ah oui, c'était la tournée africaine (Se souvient subitement)
- **LP Wenès** apporte des précisions sur l'ACSED : c'est une association privée de cadres, composée de directeurs d'unités ou de responsables de départements.

Il rappelle que les espaces de développement sont faits pour reclasser les salariés, que le crash program, est une accélération du programme ACT (volet social du plan NEXT et des 22 000 suppressions d'emplois)

Sur les propos de 2006 évoquant un plan social, il pense que cela faisait référence à un projet de séparation des activités chez France Télécom

C'est Olivier Barberot qui s'exprime.

- **La présidente** : La RH, c'est une fonction clé ou d'influence?
(Il avait dit que c'était clé au début du procès)
- **La présidente** : Qu'est-ce que vous entendez par valeur créée par les postes ? questionne la présidente.
- **O. Barberot** : La grande qualité de France Télécom, c'est que les gens sont bosseurs
- **La présidente** : Il y avait une dimension de vigueur, d'accélération dans votre discours (sur le plan de transformation) ?
- **O. Barberot** : J'ai le sentiment que nous n'allions pas assez vite
- **La présidente** : Ca, c'est clair. Sur les propos, il faut faire partir la colle ?
- **O. Barberot** (tranchant) : Je n'ai jamais prononcé de tels propos
- **La présidente** : Et sur les propos la vie est trop belle chez France Télécom ?

O. Barberot réfute ces propos, Louis-Pierre Wenès, également, il a trop de respect pour les gens avec qui il travaille.

Il maintient que ne pas faire un PSE était un choix humain de respecter le salarié. Il misait sur les bilans de compétences des salariés et des formations.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Accélérer le volontariat, ce n'est pas contradictoire?
Elle lui rappelle que c'était un des rares dirigeants à être venu au Comité central d'entreprise du 29 novembre 2006
- **Maître Topaloff** (Sud) : Après la réunion de l'ACSED, il y avait un émoi dans l'entreprise. Lors du CCE, on vous dit une dizaine de fois : attention, des volontaires, il n'y en a plus. Il y a des dizaines d'occurrences dans ce PV

O. Barberot répond qu'en 2007, il a réuni les entrepreneurs, pour faire passer des messages aux managers pour les traduire par des pratiques concrètes

- **La défense** : C'est quoi un volontariat mou ?
- **O. Barberot** : On va demander aux gens d'aller dans les espaces développement

Maître Benoist (CFE-CGC) explique que des parties civiles ne peuvent assister au procès à cause de l'obstination de certains prévenus de contester l'incontestable, ça les choque.

- **La défense** : Vous pourriez réexpliquer sur l'accélération du programme ACT ?
- **O. Barberot** : Il regrette que l'espace développement fût méconnu. On ne pouvait pas forcer les gens, ça n'a pas de sens.

Finalemment LP Wenès réagit sur l'ACSED, il vient à la barre. Il dit qu'il y a des interprétations qu'il conteste. En revanche, sur le fait d'aller vite, vite, vite, il revendique en évoquant le plan RAF (réorganisations des directions). Il évoque aussi l'augmentation du nombre de clients. Il faut améliorer la qualité de service, répondre plus vite. C'est ça, le vite.

- **LP Wenès** : J'ai besoin que ces projets se fassent rapidement. Ce n'est jamais en rapport avec la réduction d'effectifs mais la contrainte opérationnelle.

Sur la réunion de l'ACSED, il a dit ceux qui vont rester au bord du chemin. Il dit qu'il est perturbé par les discussions en audience, qu'il est opérationnel, qu'il sait que les effectifs vont évoluer avec les technologies.

S'il ne faisait rien, il y aurait eu 15 000 postes avec rien à leur donner à faire.

- **LP Wenès** (emporté) : Quand je dis au bord du chemin, ça ne veut pas dire que je ne veux pas les reclasser. Je n'accepte pas qu'on résume ma communication aux cadres aux seuls propos que j'ai tenus à l'ACSED.

Il dit qu'il s'exprimait dans plein d'autres cadres.

- **LP Wenès** : Sur les scripts, ça a gâché la vie de beaucoup de gens, des techniciens qualifiés qui sont passés en centre d'appel

- **Maître Topaloff** (Sud) : C'est une prescription fondamentale pour vous ?

LP Wenès s'agace, il dit qu'il y avait deux niveaux pour les postes en centre d'appel.

- **LP Wenès** : Vous savez ce que fait le commandant de bord avant le décollage ? (Il lit un script)

{Consternation}

- **LP Wenès** : Le plus urgent pour nous, c'était les plateformes d'appel. Des petites plateformes existaient, elles étaient moins efficaces, il fallait les regrouper. Moi, je suis un paysan, je suis pas le grand esprit (agacé)

Nathalie Boulanger, de la direction territoriale vient à la barre. Elle déclare avoir été mal à l'aise à cette réunion de l'ACSED, avec les propos.

- **La présidente** : Quels propos ?
- **N. Boulanger** : Par la porte ou par la fenêtre ?

Monique Fraysse-Guiglini, médecin du travail dans la direction territoriale de Grenoble, arrive à la barre. Elle se souvient des réorganisations, nombreuses désordonnées.

- **M. Fraysse-Guiglini** : Les salariés me disent que tout est fait pour les déstabiliser. Ils sont malades de voir des équipes qui fonctionnaient bien être cassées

En 2007, l'ordre des médecins émet des réserves extrêmes sur les cellules d'écoutes mises en place dans l'entreprise. Les médecins sont conviés à participer à ces cellules.

Lors d'une réunion de formation, les médecins font part de leurs réticences à LP Wenès. M. Fraysse-Guiglini refuse de participer à ces cellules d'écoute qu'elle considère comme une atteinte délibérée à la déontologie médicale.

Mi 2007, elle note une hausse des consultations spontanées. Elle constate, syndrome anxio-dépressifs, addictions. Elle ré-interpelle LP Wenès avec d'autres médecins, il ne prend en rien la mesure

Elle raconte de nombreuses anecdotes glaçantes.

- Un salarié qui se jette sur son manager pour l'étrangler à l'annonce de la mutation. Un autre disparaît, on le retrouve prostré, il ne prononce pas un mot.
 - Un autre homme perd tous ses cheveux, un autre devient impuissant
 - Daniel, se voit annoncer sa mutation au téléphone, il ne sait pas comment il est rentré chez lui.
- **M. Fraysse-Guiglini** : Cela vous donne une idée de la brutalité avec laquelle les annonces étaient faites (...) les managers étaient obsédés par la tenue des objectifs. Il y a eu beaucoup de dégâts sur le plan humain. Un jour, un chef de secteurs me dit quand on secoue un arbre trop fort, les fruits pourris tombent.

Les passages à l'infirmier passent de 218 en 2008 à 317 en 2009

Elle apprend les suicides par les syndicats et la presse, pas par la direction

Les 7 médecins du secteur centre Est dénoncent dans un courrier le coup psychique majeur du plan NEXT

Elle lit la lettre de sa collègue médecin du travail, le docteur Morel, qui démissionne, dénonçant une adaptation forcée de l'homme au travail.

En 2010, le taux de visites de médecins à la demande est de 19%, c'est très élevé dit-elle.

- **M. Fraysse-Guiglini** : J'ai alerté les dirigeants, sans être entendue, j'aimerais que ce soit le cas aujourd'hui
- **Maître Topaloff (Sud)** : Pourquoi êtes-vous restée ?
- **M. Fraysse-Guiglini** : Je suis restée pour eux (salariés). Ce n'est pas la même chose d'être un médecin du travail, qu'un médecin écoutant (pour expliquer son refus de participer aux cellules d'écoutes France Télécom). La direction territoriale centre-est avait des pressions pour qu'on participe aux cellules d'écoute, aucun de nous (médecins du travail) ne voulait y aller.

Elle répète qu'elle avait alerté la direction territoriale

Maître Benoist (CFE-CGC) souligne, qu'on a un débat de chiffre depuis la semaine dernière, il la remercie pour son témoignage sur l'humain.

- **M. Fraysse-Guiglini** : En 2006-2007, nous sommes très occupés à rencontrer les salariés qui veulent nous rencontrer. Le seul moyen qui nous avons, c'est la fiche d'aptitude. Je l'ai utilisée autant que j'ai pu pour sauver, si je puis dire, les salariés
- **La présidente** : Pour vous, c'est la politique d'entreprise ou c'est dû à des mutations anciennes ? Comme on n'arrête pas d'entendre ici que France Télécom bougeait tout le temps.
- **M. Fraysse-Guiglini** : Non, c'est en lien avec cette mobilité récente. Je ne dis pas qu'il n'avait pas de problèmes avant 2007, mais jamais d'une telle ampleur (en réponse à une question de Maître Beaulieu (Wenès), avocate de L-P Wenès)

Maître Chemarin (Orange) précise que dans ce courrier des 7 médecins du travail, il est fait état d'une meilleure prise en compte des RPS par la direction.

M. Fraysse-Guiglini acquiesce mais précise que cette phrase arrive après tout ce qui est alarmant dans le courrier.

- **La défense** : En quoi une démission d'un médecin du travail devait alerter l'employeur ?

Rire dans la salle

Maître Topaloff (Sud) sort deux autres lettres de médecins du travail qui ont démissionné.

Suspension de séance.

Arrive à la barre

- J'ai connu un rôle de victimes, les gens souffraient autour de moi.

Il se syndique à la CFDT en 2008. Il a écrit un livre sur le crash program de France Télécom.

- Je reste fier de mon entreprise mais ça n'implique pas d'adhérer aveuglement.
- C'est à l'ACSED que le cap des 22 000 est affirmé. Cette journée apparaît comme l'acte fondateur de la politique de ressources humaines. Ces 22 000 sont présentés comme vitales
- Elles sont présentées par les dirigeants de telle manière qu'aucune volonté ne ferait fléchir (cet objectif) et de privilégier le volontariat.
- Il y avait une culpabilisation pour qui ne souscrit pas à cette décision. Il fallait fabriquer des volontaires.

Il rappelle que les cadres avaient des parts variables en fonction des objectifs. Fin 2006, chaque semaine, le nombre de départs est examiné. Les 50 ans et plus, les mères de 3 enfants et les salariés de petits sites sont dans le viseur.

Il parle de Low Manager pour ceux qui ne remplissaient pas les objectifs. Contester la politique était être considéré comme un low manager

Fin décembre 2006, son poste est supprimé. Il se retrouve rattaché à une unité avec d'autres parias. Qui veut d'un cadre ainsi déchu ? Être ainsi en contentieux avec son entreprise est un crève-cœur.

Les mesures prises en 2010 ont permis de corriger le climat. Mais un nombre important de salariés restent cabossés par cette période

Il était adhérent dormant de la CFDT avant 2009.

- Mon engagement syndical n'a pas joué dans ma manière de voir les choses.

- **La procureure** : Quelles étaient les méthodes de déflation (des effectifs) ?

- **Y. Montagnon** : C'était mettre de l'inconfort

La présidente le fait répéter pour être sûre de bien avoir compris.

- Lors de rendez-vous RH et/ou avec managers, on leur expliquait que c'était dans leur intérêt de partir. Il y avait un premier rd, un deuxième... C'était lourd comme argumentation. Le cas échéant, le fait de donner moins accès à des congés faisait partie de l'outillage.

- J'ai pratiqué le time to move, les mobilités que j'ai eu m'ont données satisfaction, je ne parle que pour mon cas personnel.
- A un des tous premiers séminaires, sept 2006, on nous a présenté deux animaux, un énorme animal de la préhistoire, on nous a dit ça, c'est les fonctionnaires, ils ont du mal à s'adapter aux agressions. De l'autre côté, l'animal chétif savait mieux s'adapter. Ça m'a choqué.
- Dans l'espace développement, on ne lui propose rien, puis un poste à Paris, un autre en Martinique en février 2007. (Il habite à Montpellier)
- J'errais dans les couloirs, je n'avais pas de travail prescrit depuis le 1er janvier.
- J'ai écrit au directeur territorial pour lui dire que ça n'allait pas sur la part variable. Il m'a dit, c'est comme ça et tirez en les enseignements.

- **La présidente** : Vous disiez dans votre audition que vous vous teniez par la barbichette ?

- **Y. Montagnon** : Chacun dépend un peu de l'autre. Si un directeur voulait des bons résultats, il fallait compter sur les autres mais les autres devaient aussi compter sur lui.

- **Maître Teissonnière (PC)** : Vous avez remis à la police un certain nombre de docs, l'un d'entre s'appelle piloter la transformation. Il y est fait un parallèle avec la Seconde Guerre mondiale et le monde agricole. Il recommande la lecture du petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens, de se servir des émotions comme leviers, vous vous en rappelez ?

- **Yves Montagnon** (ne se rappelle pas du doc précis) : Mais oui on nous demandait de se servir des émotions, de la courbe du deuil

- **Maître Teissonnière (PC)** souligne que son chef (à Y. Montagnon) est aussi parti après : Y avait-il une verticalisation du harcèlement chez France Télécom ?

L'avocate d'orange, Maître Chemarin souligne que son chef (à Y. Montagnon) était parti par essaimage (création d'entreprise) et qu'il avait enfin pu concrétiser un projet personnel.

Il n'a jamais constaté de liens directs entre résultats de déflation et impact financier, part variable, il ne l'a jamais personnellement constaté, mais ce n'est pas pour autant que ça existait pas.

Sur une question de la défense, il confirme que son chef a, à plusieurs reprises, préconisé de mettre les gens en inconfort.

Maître Beaulieu (Wenès) précise que si son chef ne voulait plus travailler avec lui c'était à cause de désaccords, elle tente de démonter son argumentaire.

La présidente s'inquiète que le témoin qui a parlé deux heures n'ait pas accès à une bouteille d'eau.

Pierre Papon, ancien responsable environnement du travail chez France Télécom, arrive à la barre. (Cité par la procureure de la République)

- A quitté France Télécom en 2007. Il revient fin 2010 pour développer le poste de responsable d'environnement du travail mis en place après la crise sociale.
- Pour lui, la crise trouve ses racines en 2002 avec l'arrivée de Thierry Breton, les chiffres deviennent semestriels et plus une fois par an (...) Le résultat financier passait avant la qualité.
- Les processus des différents métiers vont être homogénéisés (...) Les activités repensées dans le cadre du Lean Management étaient une énorme injonction contradictoire.
- Le travail en mode dégradé devient progressivement la norme (...) Certains salariés craquaient devant le client. Peu de monde échappait à la logique financière.
- Chez Wanadoo, il n'y avait pas de live box pour s'entraîner dans les services clients
- Les moyens RH étaient catastrophiques, il y a eu une verticalisation de l'entreprise pilotée par les directions métiers.
- Les RH sont rebaptisées RH business Partner. De la période entre 2005 et 2009, il reste un lourd ressentiment envers les RH (...) Comment a-t-on épuisé un corps social en quelques années ? Comment faire en sorte avec ce procès que cela ne se reproduise plus?
- Il rappelle qu'en 2002, un cabinet de conseil américain arrive dans l'entreprise. On note qu'ils proposent toujours les mêmes recettes, Lean management, etc.
- TOP et NEXT ont été une non- considération des compétences des salariés.
- Il fallait générer du cash en rationalisant le travail

Les avocats de la défense, dont **Maître Beaulieu** (Wenès), reviennent à plusieurs reprises à la charge, en disant qu'il n'a pas vécu la période dans l'entreprise.

- Pierre Papon : Oui, je n'ai pas vécu les choses personnellement

L'audience est suspendue jusqu'à demain 13h30 France Télécom

21/05 (Jour 10)

Dixième journée du procès France Télécom. La présidente commence l'étude d'un document daté du 23 octobre 2006, intitulé crash program présenté au Comité exécutif, c'est la V10 d'un document qui a été modifié à plusieurs reprises...

Ce document est daté de 3 jours après la réunion de l'ACSED (des cadres) évoquée hier en audience.

- **La présidente** : Vous l'avez présenté au Comex ? (Ce doc).
- **O. Barberot** : Je ne pense pas
- **La présidente** : Vous êtes sûr? insiste-elle.
- **O. Barberot** : Je crois pas madame la présidente mais il reprend une partie des propos tenus à l'ACSED

Selon le doc, 1200 personnes sont en redéploiement dans le Crash Program (accélération du programme) pour le plan RAF (réorganisation des directions).

O. Barberot pense qu'il ne l'a pas présenté au comité exécutif, car c'est trop technique.

Dans un des items, il est inscrit réduction des enjeux de la part variable managériale. Un grand NON est écrit à côté.

- **O. Barberot** : Je ne sais pas ce que ça veut dire (mal à l'aise)
- **La présidente** (étonnée): Même moi je comprends ce que ça veut dire

L'avocat d'Olivier Barberot explique qu'il n'était pas au courant de certaines choses car c'est sa N-2 qui a contresigné cette version du document. Un document fait état de déploiements collectifs (pour tout projet de moins de 100 salariés) et individuels dans le crash program. O. Barberot ne sait pas de quoi il s'agit.

- **La présidente** : Quelqu'un peut aider monsieur Barberot?

LP Wenès dit que c'est beaucoup trop détaillé, n'a pas été présenté au Comex.

Le doc précise que 50% de la part variable des managers et RH sont attribués sur atteinte de cibles effectifs. O. Barberot ne se rappelle plus si ça été modifié ensuite ou pas. Le doc fait état de déploiements des individus à faible employabilité.

- **O. Barberot** : Non, non, ce n'est pas moi qui ai rédigé ce document, je n'emploie pas ce terme

{Les explications d'O. Barberot sont laborieuses, il ne se rappelle plus de grand-chose}.

Il dit que ces chiffres sont artificiels.

- **La présidente** : Oui, mais c'est un crash program, censé accélérer les choses
- **D. Lombard** : Il n'y a aucune chance qu'un document de cette épaisseur ait été présenté au Comex
Premièrement, ce n'est pas moi qui ai parlé du crash program, aujourd'hui ça existe dans beaucoup de groupes industriels. Ca a fait beaucoup d'émotion, je le reconnais
Sur les 22 000 (suppressions de postes du plan NEXT), beaucoup sont partis très spontanément

Maître Veil (DL) a regardé sur Internet, il dit qu'il y a de nombreuses traductions de Crash Program, que c'est un plan d'urgences.

- **Maître Topaloff** (Sud) : En langage commun, ça fait référence au crash d'un avion
- **O. Barberot** (*lisant un autre document France Télécom*): En 2006-2008 dans la courbe des effectifs, il n'y a pas de ruptures, on ne fait que prolonger la tendance
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Il y a plus de 1000 démissions prévues en 2007, comment peut-on prévoir que ceux qui sont là depuis 2 ou 3 ans vont avoir envie de partir ?

Jacques Moulin, directeur territorial Est, assure que l'intérim développement est une initiative territoriale (...)

- **J. Moulin** : Comment j'aurais pu les généraliser en France en tant que directeur territorial ? C'est impossible.

Il répète plusieurs fois que ces missions d'intérim développement étaient loin d'être dégradantes, cela permettrait de tester un poste. France Télécom. Il explique que cela pouvait susciter des envies chez les salariés

- **J. Moulin** : Il n'y avait pas de projection de part variable dans ce système

Le document préconise d'impulser une déstabilisation positive.

- **J. Moulin** : Une déstabilisation....positive

{Moquerie dans la salle}

- **J. Moulin** : Le terme est malheureux, reconnaît-il. Il n'y a pas de déstabilisation positive sans accompagnement.

Dé-tabou-iser l'intérim interne et le projet externe. Banaliser l'intérim développement sont préconisées par le doc

{Belle novlangue managériale}

Il conteste une nouvelle fois avoir une mission nationale sur l'intérim développement. Il rappelle que le dispositif a concerné 195 personnes.

- **La présidente** : Oui oui
- **J. Moulin (s'emportant)** : Quand on est dans une direction territoriale, on ne parle pas de plan RAF aux salariés (*sous-entendant que c'est du jargon*)

O. Barberot, ex DRH, veut revenir sur l'intervention du médecin du travail Monique Fraysse-Guiglini, hier.

- **O. Barberot** : J'ai reçu des dizaines de médecins du travail. assure-t-il.

Il dénonce des raccourcis et de la malhonnêteté intellectuelle France Télécom.

Retour sur la phrase de Louis-Pierre Wenès, se soumettre ou se démettre.

- **LP Wenès** : Si vous devenez une entrave au fonctionnement de l'équipe, il faut partir, c'est tout et je me l'applique à moi
- **La présidente** : Il faudrait savoir si la hausse de la sous-traitance a un lien avec la masse salariale, note la présidente

Sur une question de **Maître Topaloff** (Sud), soulignant qu'intérim développement pouvait être péjoratif pour les gens ayant dix ans d'expérience, Jacques Moulin explique qu'il ne choisirait pas aujourd'hui le terme d'intérim développement.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Ça a été une entreprise de déstabilisation, pointe Maître Topaloff (Sud).
- **J. Moulin** : Non maître, je ne peux pas vous laisser dire ça. Ceux qui l'ont mystifié sont ceux qui ne l'ont pas connu
- **Maître Topaloff** (Sud) : Intérim développement venait en aide à des gens qui devaient se déployer (...) mais qui va faire son travail ? dans la tête des gens, ça sous-entendait un sureffectif, ça a été vécu comme une entreprise de déstabilisation
- **J. Moulin (énervé)** : Qu'est-ce qui vous permet de dire ça ?

Elle égrène les côtes du dossier.

- **J. Moulin** : Intérim développement ce n'est pas intérim, dit-il.

Il aimerait avoir une réponse de l'avocate. Me Maisonneuve de la défense, tape sur son épaule pour le calmer. Elle ne répondra pas.

- **J. Moulin** : France Télécom, c'était un groupe comme un autre
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous pouvez comprendre que pour un cadre en poste depuis 5 ans et content de son poste, ça a été déstabilisant, reconnaissez le (insistant)

Il s'indigne. {La tension monte}. Me Maisonneuve de la défense vient à la rescousse,

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) à la rescousse : On n'est pas en garde à vue-là.

Maître Cadot (CFDT/UNSA) évoque un document citant un effet levier de l'intérim-développement,

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Ça veut dire quoi ?

J. Moulin lâche un euh avant de dérouler.

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : On est d'accord, intérim développement est entre l'opérationnel et les RH?
- **J. Moulin** : A partir du moment où on parle de salariés....

Il précise qu'il n'était pas en CCE chez France Télécom. Il déplore qu'on lui prête des super pouvoirs dans l'ordonnance de renvoi.

- **J. Moulin** : Je n'ai pas de mandat national.

O. Barberot pense qu'intérim développement n'a pas été généralisé.

Maître Benoist (CFE-CGC) revient sur la lettre portant sur la déstabilisation positive,

- Ce point est anodin ? (Lance-t-il à O. Barberot).

Suspension d'audience France Télécom

Nabil Beldjoudi, arrive à la barre, permanent syndical CFDT et ancien directeur de la transformation d'unité. France Télécom

- Il est attendu avec impatience dans le Poitou pour mettre les bouchées doubles sur le plan ACT (volet social du plan NEXT). 137 personnes devaient candidater au départ, soit 20% des effectifs de l'unité.
- En 2007, il fallait faire simple, vite autrement. ACT consistait à mettre sous pression managers et salariés.
- Il raconte que chaque semaine, la direction transmettait aux managers les offres de formation, de postes, d'essaiage. C'était affiché en salle de travail.
- Il précise que chacun devait avoir un projet professionnel, un projet d'essaiage ou de mutation dans la fonction publique.
- Il n'y avait pas d'exception (...) Une fois dans l'espace développement, on ne vous lâchait plus.
- Le manager était chargé de ferrer le salarié (...) le volontariat s'est transformé doucement mais sûrement en obligation de bouger.
- Avril 2007, il quitte son poste. Juste avant, un salarié de Guéret n'en pouvant plus qu'on lui demande toutes les semaines de partir conclut une convention avec l'entreprise pour devenir chauffeur routier. Le lendemain, la direction me demande de lui faire signer la démission.
- Il refuse.
- Les prévenus ont et/ou validé et ont et/ou fait appliquer un management qui a dégradé les droits des salariés.
- Il était à cette réunion de l'ACSED (20 octobre 2006), il se souvient de D. Lombard et ses acolytes, qui se surnommaient le bon, la brute et le truand.
- Il précise qu'il y avait 6 ou 7 unités dans la direction territoriale de Poitou-Charentes. Et que dans chaque unité, il y avait un directeur de transformation comme lui.

La présidente lui demande s'il a été remplacé après son départ.

- **N. Beldjoudi** : Je ne sais pas, j'ai cessé de m'y intéresser pendant un moment.
- **La présidente** : Intérim développement, ça vous dit quelque chose ?
- **N. Beldjoudi** : On nous en parlait, on nous disait que ça se passait dans l'Est. Chaque responsable de département envoyait aux managers les offres, il fallait les afficher partout. Il fallait aussi les marketer, les rendre jolies, ça faisait partie de mon boulot, c'était passionnant, ironise-t-il.
Mon boulot, c'était aussi de bouger les managers.
Mon DRH m'a demandé deux fois si je voulais partir alors que je ne suis pas resté très longtemps.
- **La présidente** résume : Les populations ciblées étaient les fonctionnaires et les cadres. Vous avez entendu parler des Commissions administratives paritaires (CAP) ?

Il précise qu'il était parti de la direction nationale parce qu'il n'aimait pas les méthodes de monsieur Lorient, {directeur des affaires sociales}.

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Vous parlez de 250 cadres en mobilités dans la direction territoriale est, comment avez-vous eu ce chiffre ?
- **N. Beldjoudi** : Il dit que c'est un ancien DRH, syndiqué, lui a donné l'avis.

François Cochet, expert Secafi au CHSCT, cité par les parties civiles, arrive à la barre

- Il est expert chez Secafi depuis 34 ans.
 - Il dit que Secafi réalise le quart des expertises CHSCT en France
 - Il est président de la FIRPS (La Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux), née au moment de la crise sociale chez France Télécom #RPS
 - En 2005, il découvre pour la première fois le corps social de France Télécom
 - Le contrat social était assez clair pour les fonctionnaires, on allait à Paris quelques années, on était formé. Au bout de quelques années, on avait les points pour rentrer dans sa région d'origine avec un changement de métiers. Mais on était plus ou moins protégé.
 - En 2005, simultanément, se font les changements géographiques et de métiers. L'accompagnement n'était pas au niveau des enjeux
 - En 2006, des expertises ressortent une forte inquiétude des salariés pour les années à venir.
 - Le 26 juillet 2007, une expertise porte sur la fermeture du site d'Alès.
 - Un collègue a constaté un niveau de difficulté des salariés très élevé, une violence dans les propos, les salariés avaient pendu des mannequins dans l'établissement. Son collègue expert demande de l'aide.
 - Ne vous plaignez pas si le sang coule, disaient certains salariés. D'autres ont des envies de faire sauter le bâtiment avec des bouteilles de gaz
 - Ce n'est pas une rigidité (des agents), c'est le refus de voir s'effondrer un édifice que beaucoup ont contribué à bâtir. *{Il lit l'expertise}*
 - Il pointe la puissance des collectifs de travail à Alès et Montpellier. Si le collectif venait à s'effriter, le risque psychosocial serait maximum.
 - Secafi est appelé par O. Barberot, il le rencontre en sept 2007. Notre hypothèse était qu'il voulait en savoir plus. En fait, il nous reprochait d'avoir écrit tout ça dans un rapport, que c'était le management local. Ça nous a un peu surpris. On n'a pas eu l'impression d'être entendu.
 - Il nous a dit, passé 40 ans, si en se réveillant on n'a pas mal quelque part, c'est qu'on est mort, ça nous a pas mal étonné. On s'est dit que leur projet de réduire le confort des salariés avait bien avancé.
 - En août 2008, il intervient à Béthune avant la fermeture du site. Tous les salariés veulent lui parler. Le DRH local lui dit qu'il est déçu, qu'il pensait qu'ils étaient des gens sérieux. France Télécom
 - J-P Rouanet se suicide à Annecy le 28 septembre 2008. Un responsable nous dit qu'il l'avait mis en 10ème position sur sa liste (de ceux susceptibles de se suicider). Ce processus de transformation a contribué à la fragilisation de J-P Rouanet, conclut l'expertise.
 - Il évoque ensuite le suicide de Rémy Louvradox, qui s'est immolé en avril 2011. Six mois d'enquête ont été nécessaires. Le salarié, préventeur au CHSCT, avait écrit une lettre au CNSHSCT national.
 - Quand M. Cochet rencontre M. Zylberberg, président du CNSHSCT, il m'a dit qu'il n'avait pas répondu (au courrier de Rémy Louvradox) car on est au 20ème, je réponds au mail.
 - Il précise que les conclusions des experts n'ont jamais été contestées par l'entreprise
 - On s'est retrouvé face à un mur, explique l'expert
 - En février-mars 2010, il y a eu un changement très important. Même des préconisations qui pouvaient paraître ambitieuses se sont ensuite retrouvées dans le Nouveau Contrat Social (mis en place par Stéphane Richard). Il dit que les préconisations de Secafi sont écoutées.
 - Il précise que 47 expertises ont été réalisées par Secafi chez France Télécom. Et on n'était pas les seuls à intervenir (...) Les CHSCT se sont emparés assez vite de leur pouvoir d'expertise.
- **Maître Cadot (CFDT/UNSA) :** Quelle a été la part des facteurs personnels dans ces deux suicides?
- F. Cochet précise qu'on s'intéresse à l'exposition des RPS, on n'investit pas la vie privée des salariés. Mais qu'il a quelques éléments :
- **F. Cochet :** Chez Rémy Louvradox, on a eu le parcours de ses mutations pro. Pour Jean-Paul Rouanet, il avait mis 5 ans à avoir sa mutation à Annecy, il avait une relation TGV avec sa femme...
...Au regard, de sa propre histoire, on comprend que la mutation à Lyon (ou changement de poste à Annecy) n'était pas un choix.
On ne peut pas séparer la situation personnelle des gens et ce qu'ils vivent dans leur travail
 - Tout n'est pas réglé, mais ça s'est beaucoup amélioré chez Orange

Ce qui s'est rétabli en 2012, c'est le soutien social, le rapport avec le collègue et le manager. Les inquiétudes sur l'emploi étaient encore fortes (jusqu'en 2016). Les évolutions du travail d'Orange vont vers la complexité, il faut veiller à l'accompagnement.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Le cabinet Alixio vous connaissez ?
- **F. Cochet** : Sur les RPS, ils ne sont pas considérés comme un acteur de la place

Suspension d'audience jusqu'à jeudi 13h30

23/05 (Jour 11)

Reprise du procès France Télécom 11e audience, premiers **témoignages d'agents** mutés, harcelés pour les forcer au départ.

Avant les témoignages, la prévenue **Brigitte Dumont** (DRH) tient à intervenir pour contester « avoir veillé à l'application du crash program », visant à accélérer les départs, comme indiqué dans l'ordonnance de renvoi.

Louis-Pierre Wenès, prévenu, admet partager les constats de l'expert CHSCT M. Cochet de mardi, mais avoir tenté de réagir en « rénovant les locaux », « fait le ménage dans les offres »... mais rien sur la souffrance au travail.

La présidente lit ordonnance de renvoi concernant **Daniel Doublet**, fonctionnaire, à France Télécom depuis 1975 qui « a vu ses droits, sa dignité et son avenir professionnel compromis ».

- La dégradation de la situation de Daniel Doublet a débuté avant la période de prévention des fin 2002, (pendant la période de privatisation de France Télécom commencée en 1996).
 - Il a été affecté à Besançon, à 400km de chez lui.
- Mme Doublet : Mon mari devait se sacrifier pour sauver l'entreprise. Il y avait trop de cadres supérieurs.
- Pour Daniel Doublet, 2006 accélération du harcèlement car c'est la dernière année pour bénéficier du CFC (congé de fin de carrière). La direction doit donc être persuasive
- Mme Doublet : Son travail était essentiel. Il a été payé à ne rien faire, c'était honteux. Ca a détruit la force morale de mon mari

M. Doublet a souffert d'une « mobilité géographique forcée » et une rétrogradation sous couvert de « réorganisation ». Les faits de harcèlement moral sont parfaitement constitués estiment les magistrats instructeurs.

M. Doublet arrive à la barre

- **M. Doublet** : En 2006 je suis nommé chargé de mission, sans lettre de mission et sans travail. Une situation « sans poste » jusqu'en 2009. Toutes les semaines je revenais à Besançon pour ne pas travailler. J'étais un parasite. Et donc je ne touchais pas de part variable
- **La défense** (après interruption des avocats des prévenus.) : Une audience
- **La présidente** : Chacun son tour!

L'audience se tend.

Daniel Doublet raconte sa honte :

- **D. Doublet** : Quand vous n'êtes plus rien vous abandonnez vos relations, vos amis ingénieurs dans d'autres entreprises. L'homme et sa femme s'isolent socialement.
- **Jean-Patrick Cherouvrier** (DRH France) sur la défensive: C'est un cas rarissime. Si c'était la pratique courante, on le saurait

D'où l'importance d'un tel procès France Télécom

« Continue-t-on comme prévu : à savoir notification sur un poste éloigné ? » révèle un mail de la direction. 1 an plus tôt une autre note précisait : « l'intéressé refusera » et pourra être radié des cadres « soit l'insuffisance professionnelle (...) justifiera son licenciement »

Et l'absence de mission ?

- **J. Moulin** : M. Doublet avait un poste très important dans la logistique
- **Maître Veil** (DL) : les questions de la partie adverse sont bêtes

Remous dans les rangs de la partie civile

Entrée du témoin cité par **Maître Teissonnière** (PC), **Madame Bugeaud**, 59 ans, veuve d'un cadre suicidé le 23 novembre 2006

- **M. Bugeaud** : « Je n'ai pas les épaules assez larges, je ne suis pas capable d'y arriver (...) Comment revenir à une situation plus normale » a écrit mon mari à la direction par mail un an avant de se suicider
Suite à la restructuration il doit quitter Poitiers pour Bordeaux. Il avait le sentiment d'avoir abandonné ses collaborateurs de Poitiers.
Il avait la tête dans le guidon, c'était compliqué pour lui de lier son état à son travail, ne voulait pas l'admettre
Il était arrivé au bout de ce qu'il pouvait supporter. J'avais le sentiment d'avoir devant moi un enfant angoissé avant d'aller dans une école inconnue
Ce matin-là il a fait demi-tour sans que je le voie et s'est suicidé à notre domicile le 23 novembre 2006
Je pense que mon mari a fait ce choix par amour, pour ne pas nous entraîner mon fils et moi dans son mal-être
Je devais mener non pas un combat contre l'employeur de mon mari mais pour élever seule mon fils, ce n'était pas un choix
Non mon mari n'était pas fragile psychologiquement. Ce n'est pas être fragile que de ne pas savoir se protéger. Il a beaucoup donné de lui-même dans les différents postes qu'il a occupés et surtout dans les derniers
Même si vous êtes fragile, le travail n'est pas là pour vous fragiliser d'avantage

*Silence respectueux de la salle. L'audience est suspendue et reprendra à 16h45.
Reprise de l'audience.*

Témoignage de **Guy Deschamps**, fonctionnaire, partie civile, dont la maladie a été reconnue par France Télécom. Il a porté plainte en 2013 pour un harcèlement moral subi depuis 2003, et surtout depuis 2006 lors de la mise en place de plan NEXT

*La présidente lit un compte rendu CHSCT (instance santé et sécurité dans l'entreprise) sur sa réaffectation : « G. Deschamps lui dit que si il y allait, il demanderait 'où est la patère pour que je me pendre.
HB lui a alors proposé un pistolet avec silencieux »*

- **G. Deschamps** s'excuse pour son élocution : Je suis toujours sous antidépresseurs depuis 12 ans

A deux mois près il aurait pu partir en CFC (congé fin de carrière). Trop jeune, il a dû subir du coup d'autres pressions pour s'en aller, comme **Yves Minguy**, autre partie civile qui témoignera plus tard dans le procès.
2005 Prozac, somnifères, 2009 un autre antidépresseur lui est prescrit qu'il prend jusqu'à aujourd'hui après avoir subi la suppression de son rôle d'encadrement en raison de réorganisations successives.

L'avocate reprend les témoignages un peu confus de son client, évoquant son isolement et l'éloignement imposé de l'équipe qu'il encadrait dans un autre établissement.

Été 2006, nouvelle organisation. M. Deschamps n'apparaît même plus sur l'organigramme de France Télécom. Comme beaucoup de collègues, il n'a plus de poste mais des « missions ».

L'avocate insiste, expertises médicales à l'appui, sur le pourcentage d'invalidité à 30% de son client, sa phobie sur cette période-là, son incapacité totale à s'exprimer

- **G. Deschamps** : Je ne suis pas apte au harcèlement mais je suis apte à mettre en place des organisations de travail
- Pourquoi l'isolement de M. Deschamps demande sa conseillère.
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange): La situation conflictuelle avec son supérieur est responsable de cela. Les arrêts maladie n'ont rien arrangé

L'audience est suspendue jusqu'à demain 13h30.

24/05 (Jour 12)

Douzième journée d'audience du procès France Télécom, aujourd'hui les prévenus, dont l'ex PDG, Didier Lombard, reviendront sur la période 2007-2008

Mais avant, la présidente finit la période de 2006, avec notamment le volet formation. C'est l'année de la création de l'école de management France de France Télécom mais aussi le début du plan NEXT (22 000 emplois supprimés en trois ans). Un des buts de cette école était le développement de NEXT

Une première journée de cursus s'intitule "s'approprier NEXT". L'idée est de créer un réseau de managers dans toute la France. Le 6 décembre 2006, la première promotion intègre l'école. 6 octobre 2008 pour la dernière promotion. France Télécom

Pour les parties civiles, cette école a été utilisée pour mobiliser les managers sur les objectifs de NEXT et ACT. Pour la défense, l'école devait accompagner la transformation du groupe

Selon une note, les formations pour tous les salariés avaient pour buts l'adaptation au poste de travail, l'action du maintien dans l'emploi et l'évolution du poste de travail ainsi qu'une action de développement des compétences. En 2004, le budget formation était de 147 millions chez France Télécom, il passe de 214 millions en 2006 à 270 m en 2008.

Retour sur les managers, ils se voyaient enseigner dans l'école la "proximité", la "responsabilité", et le "dynamisme" dans le cadre du plan NEXT.

L'école des managers offrait des formations intitulées "accompagner ses collaborateurs au changement, prendre en compte les peurs et le stress de chacun," lit la présidente.

Elle lit un document de 2008 pour avoir une vision "diachronique" de la situation. Un des projets est passé de "manager les hommes et les équipes" à "réussir ACT" (volet social de NEXT)

Sopra Groupe, est sollicité pour dérouler une formation aux cadres sur comment "aider les managers à évoquer la question du parcours professionnel en expliquant à leurs collaborateurs la stratégie de l'entreprise", selon l'audition de M. Grazzini de Sopra Groupe. France Télécom

"L'objectif clairement affiché était de 22 000 postes", explique-t-il (Supprimés hein)

Olivier Barberot, ex DRH, arrive à la barre. Il s'étonne des témoignages des victimes dans l'ordonnance de renvoi qui pointent les manques de formation et la hausse des formations.

- **O. Barberot** : C'est paradoxal, c'est sans doute parce que ces formations ne sont pas de même nature.

Il précise les populations de cadres. Les "entrepreneurs" sont des cadres dirigeants et des directeurs territoriaux, comme Jacques Moulin, un des prévenus. En dessous, il y a les managers.

Dans le bilan social 2006, il est inscrit qu'il faut unifier "les pratiques managériales pour les 3 000 managers."

Brigitte Dumont de la direction RH, tente d'expliquer son rôle, mais c'est compliqué. Elle dit que c'est elle qui a expliqué le plan ACT à Sopra Groupe. Elle intervient sur le module "réussir ACT", dans l'école de management France Télécom

- **La présidente** répond : Pour vous et Guy-Patrick Cherouvrier (ex DRH), c'est toujours compliqué.

- **B. Dumont** : Les deux objectifs de l'école de Management étaient : s'approprier NEXT et réussir ACT

- **La présidente** (étonnée) : C'est quoi une formation 180° ? J'ai jamais eu une formation comme ça, moi !

Rires dans la salle.

{Session novlangue managériale, le retour} on parle de "leadership", de "s'engager et de faire s'engager"

En 2006, la diminution nette des effectifs groupe France est de 7 900. Même période, "2000 mobilités vers le secteur prioritaire de la relation client."

- **La présidente** constate : "Manager par les résultats", qu'est-ce que ça veut dire ? Ça sent un peu la réunion de l'ACSED (réunion des cadres dirigeants le 20 octobre 2006 où le PDG promettait de faire les départs par " la fenêtre ou par la porte")
- **B. Dumont** : Ah pas du tout

Une autre expression étonne la présidente : "Une dynamique en rupture".

- **B. Dumont** : On peut regretter certaines expressions, ça peut être choquant, mais c'est classique "le Management par les résultats" dans une entreprise privée
- **Maître Topaloff (Sud)** : Une dynamique de rupture, on comprend qu'il va falloir mettre le braquet Elle cite les 10 300 départs en 2006 dont 5400 en CFC (pré-retraite, qui finit cette même année, donc qui sera possible en 2007)
- **Maître Topaloff (Sud)** : Pour les accompagner ?

La présidente répond qu'elles vont avoir du mal à se mettre d'accord

Maître Topaloff (Sud) dit qu'elle va essayer d'être plus calme, mais ça fait un moment qu'elle a envie de poser des questions à B. Dumont et O. Barberot. Elle lit ensuite un observatoire de Sopra groupe qui note des "difficultés" apparues dans la mise en place de ACT.

- **La défense** proteste devant le passage lu par Maître Topaloff (Sud) : c'est honteux
- **Maître Topaloff (Sud)** : Je lis la partie qui m'arrange

Maître Topaloff (Sud) lit un extrait d'audition de Pierre R. en charge des formations. Dans sa déposition, il explique que "les objectifs de diminution du personnel chiffrés passaient avant l'objectif de formation".

{Blanc de B. Dumont.}

B. Dumont scrute le doc projeté sur le tableau.

- **La présidente** : Si vous ne savez pas répondre, ne répondez pas
- **La procureure de la République** intervient, rappelant les mots du management qui "font mal" : A force de tout disséquer, on finit par tout justifier (à B. Dumont).
- "Ah" lâchent les **parties civiles** en guise d'approbation.

G-P Cherouvrier, ex DRH, s'étonne qu'on critique le management.

- **La présidente** : Pour les parties civiles, c'est le cheval de Troie de la politique
- **G-P Cherouvrier** : On peut contester la politique de l'entreprise, pas l'école de management.

Maître Benoist (CFE-CGC) demande qui suivait dans l'équipe de B. Dumont les modules de formation au sein de l'école de Management. Il note que dans sa déposition Sopra Groupe, société de conseil, parle "d'objectifs précis de suppressions d'effectifs."

- **B. Dumont** martèle : Je redis que je ne donne pas des objectifs précis aux managers
- **Maître Teissonnière** (PC) évoque un autre prestataire de France Télécom faisant état de malaise autour du plan NEXT et ACT : Comment avez-vous réagi ?
- **B. Dumont** : Je n'ai jamais rencontré cette société
- **Maître Teissonnière** (PC) : Mais vous aviez un retour, qui se préoccupait de ça ?
- **B. Dumont** : Le comité de pilotage (confirmé par G-P Cherouvrier)
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Qui était le référent de ces prestataires extérieurs ? En gros, la direction de la formation, donc la DRH France ?
- **La présidente** : En 2008, qui est chargé de manager les hommes ? Y en a plus besoin ?

La défense s'indigne

Elle fait cette remarque car l'école de management a disparu en 2008,

- **La présidente** : Ah oui, les 3000 managers ont été formés dans le cadre du plan ACT. En 2009, il y a une Orange Management School par division
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) à O. Barberot : Estimez-vous que 2000 euros de formation en moyenne par salarié, c'est suffisant ? Le budget n'est pas si phénoménal pour une entreprise en pleine mutation

Maître Maisonneuve (Cadre Orange) proteste sur son mode de calcul

- **Maître Topaloff (Sud)** a une explication sur la fin de l'école de management en 2008 : Les réductions d'effectifs étaient terminées

"Si ça fermait", dans le plan ACT, il est prévu de parler avec des "Si" pour préparer les salariés novlangue managériale

"Aujourd'hui, on ne rentre plus chez France Télécom pour faire toute sa carrière", il faut "gérer la fluidité", explique un document sur le plan ACT.

Autre florilège : "le pacte social est aujourd'hui rompu (chez France Télécom) et les gens sont souvent sur un mode parents-enfants et non sur un mode adulte. ACT, c'est beaucoup plus courageux qu'un plan social

Autres extraits : Pas de plan B à ACT (volet social du plan NEXT, -22 000 postes en 3 ans), mais tout salarié doit avoir un plan B, C ou D

Il est évoqué une "loi de dégagement pour les fonctionnaires".

Ce doc préconise de "mettre le même niveau de pression partout" pour faire partir

Olivier Barberot, ex DRH, constate que ce doc n'est pas la parole de la DRH groupe : On ne sait pas d'où il vient, il n'est signé.

- **J. Moulin** (ne voit pas où est la parole de vérité dans ce document) : Ces propos ne correspondent pas à ce que j'ai pu dire ou entendre dans les tables rondes auxquelles j'ai participé.

B. Dumont de la direction des RH trouve qu'il y a des phrases scandaleuses dans ce doc, mais elle ne sait pas d'où il vient...

Maître Teissonnière (PC) trouve surprenant la position des dirigeants de France Télécom sur ces comptes rendus de tables rondes dans l'école du management.

Juste avant, O. Barberot, constatait que "la parole était libérée dans ces tables rondes" (Euphémisme)

- **Maître Teissonnière** (PC) rappelle les expressions « Retirer la chaise », « responsabiliser les gens »
- **B. Dumont** (indignée) : Comment pourrais-je avoir dit ça !

Une avocate des parties civiles, souligne que le document vient d'un consultant ou d'Orange.

- (à B. Dumont) : Quel serait l'intérêt pour le rédacteur de le modifier

Maître Cadot (CFDT/UNSA) s'énerve, disant que ce doc est au dossier depuis l'instruction et qu'il avait suscité une levée de bouclier de la part des prévenus.

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : On ne sait pas d'où il vient

Agacement des parties civiles

Autre document de "technique" managériale, notant que "si on arrête la pression, les collaborateurs ont tendance à revenir à leurs comportements antérieurs."

La fameuse "vallée du changement, du choc à l'engagement", est présentée dans un doc. "Traverser la vallée du changement n'est pas linéaire. Certains n'arriveront pas au bout. Il y aura des va et vient. Sa traversée est un acquis pour tous."

- La présidente : Vous pouvez nous expliquer ou ça ne vous dit rien ?
- B. Dumont : Je l'ai découvert

Quant à LP. Wenès, il l'a vu ailleurs la "vallée du changement" mais pas chez France Télécom. Il pense que c'est bon d'expliquer les tenants et les aboutissants au manager. Il ne voit pas où est le problème.

Maître Topaloff (Sud) : C'est gravissime

LP. Wenès, s'étonne qu'on refuse des "réponses d'humanité".

"Oh", lâchent les parties civiles

Maître Teissonnière (PC) énervé : Mais enfin la courbe du deuil a provoqué des malaises chez les cadres, c'est pas possible

Reprise de l'audience avec un point sur le CFC, pré-retraite France Télécom

La présidente lit un mémo emploi de 2006, "il faut inciter les départs des plus de 55 ans".

En décembre 2006, 1489 départs définitifs sur le mois contre 500 habituels en moyenne en 2006. "C'est un super résultat, les managers n'ont pas dit leur dernier mot", souligne un cadre dans un mail.

Entre décembre 2005 et décembre 2006, 11 247 CDI en moins, précise une note confidentielle

Le nombre des démissions étonne la présidente, elles passent de 1429 départs en 2006 (contre 746 en 2005).

La défense précise qu'il y a beaucoup de fin de contrats d'étudiants.

- **O. Barberot** : A ce stade-là, on n'a pas de raison de changer la prévision, on a fait la moitié des 22 000 (suppression de postes)

Bilan en décembre 2006 : Décroissance des CDD mais hausse des intérimis et de la sous-traitance, forte croissance des départs en retraite des parents de 3 enfants, retard sur les mobilités fonction publique, dépassement des autorisations de recrutement externe

O. Barberot reproche à François Cochet, expert cabinet Secafi, de l'avoir appelé à la fin de la procédure d'information-consultation sur le site d'Alès, "je ne lui reprochais pas d'avoir écrit un rapport", faisant référence à l'audience de mardi

- **La présidente** : Mais vous suiviez les réorganisations ?

La présidente demande si quelqu'un coordonnait sur un territoire, elle pointe les réorganisations multiples en même temps.

- **LP Wenès** : Une réorganisation dans un centre d'appel n'a pas de répercussion sur les boutiques
- **La présidente** rappelle : Mais ça ne suffit pas, vous aviez dit à L'ACSED (réunion des cadres), que vous connaissiez les dangers de tout faire en même temps. Il y avait aussi 10 000 changements de métiers.
- **LP Wenès** : Je ne vois pas de désorganisation là-dedans
- **Maître Topaloff** (Sud) : Monsieur Moulin, certaines personnes se plaignent d'avoir été de contraintes de partir en CFC (pré-retraite) à 55 ans avec 70% de son salaire
- **J.Moulin** : Ils partaient avec une prime aussi... Pour la direction territoriale Est, personne n'a été forcé à partir

Suspension d'audience jusqu'à lundi 13h30

27/05 (Jour 13)

Treizième journée au procès France Télécom, aujourd'hui l'audience démarre par le témoignage de **Jean-Paul Nouhaud**, salarié qui s'est porté partie civile

- Il arrive aux Ptt en 1974.
 - 1er décembre 2003, il devient directeur régional de Martinique, pour "redresser la situation". En 2006, il est contraint de prendre un congé de fin de carrière. Il était apprécié et bien noté par sa hiérarchie, lit la présidente dans l'ordonnance de renvoi
 - C'est le début des manœuvres pour l'évincer selon lui.
 - La nouvelle directrice territoriale (directions régionales sont éclatées en 11 directions territoriales) lui annonce qu'il n'a plus de postes et doit quitter la Martinique.
 - 16 octobre 2006, il est muté à la direction Outre-mer à Paris, il a signé cet accord car son épouse aurait eu la promesse d'un poste.
 - Les menaces et pressions à son encontre seraient dues à son refus d'appliquer les directives (soit les suppressions d'emploi du plan NEXT.)
 - La pression s'exerçait à travers un contrat de mission qui consacrait la part variable. (...) La réduction des effectifs était prioritaire
 - Verticalité RH, va du codir, jusqu'au n+1 au niveau local. "Un cadre devait obéir sans se poser de questions." Sa part variable de 23 583 euros en 2003 baisse à 6 881 euros en 2006
 - Son manager le justifie par une performance individuelle insuffisance. Mais il n'a eu aucun entretien individuel.
 - Il écrit à Stéphane Richard en 2009, disant que son environnement a été détruit par France Télécom
 - Dans son audition, O. Barberot, ex DRH, constate qu'il refuse d'appliquer les instructions. L-P Wenès, ex numéro 2, dit que les problèmes de M. Nouhaud ont commencé en 2005, donc avant NEXT (22 000 suppressions d'emplois.)
 - J-Paul Nouhaud fait "état d'agissements répétés d'une particulière brutalité
 - Le protocole d'accord que J-P Nouhaud a accepté de signer laisse peu de doute sur son caractère imposé. On notera que O. Barberot ne dément pas le contexte de pressions...
 - Jean-Paul Nouhaud est nommé en 2003 par Thierry Breton (il a commencé sa carrière en catégorie C au premier échelon)
- **JP. Nouhaud** : Ce qui se passe ensuite dépasse l'entendement, tout le monde est mort de peur, veut sauver sa peau. Il faut déflater coûte que coûte, c'est machiavéliquement mis en place. Il faut prêter allégeance sans discuter. Le plan Top devient NEXT
J'avais des objectifs chiffres, il faut déflater à tout prix. Le mépris de l'être humain est contraire à mes valeurs. Il y a une culpabilisation qui conduit à l'auto-culpabilisation.
Il faut supprimer l'outil de travail et les moyens au salarié, comme ça il restera chez lui, ni chauffage, ni chaise
A Paris LP Wenès nous dit d'un air narquois «le DR (directeur régional) est mort, vive le DR !" La fin justifie-t-elle les moyens ?"
Je dois convaincre les cadres de partir (...) Il faut faire perdre l'estime de soi, pour ça, il faut faire croire au personnel qu'il n'est pas à la hauteur."
L-P Wenès est une fureur, personne n'ose l'affronter " la récré est finie »l. Personne ne pose une question.
"Fuyons, ce type est un tueur-né tout le monde a peur de lui" disent les autres cadres Caraïbes.
(Seul J-P Nouhaud pose une question)
- Juste après, Il sent la pression du CFC (pré-retraite), mais il ne peut pas partir, il a une famille dont une fille handicapée à 95%
 - Il se fait menacer : "on te détruira au même titre que ton épouse si tu refuses de partir en CFC".
- **JP. Nouhaud** : J'ai eu deux jours d'arrêt maladie dans ma carrière, je ne sais pas si D. Lombard, LP Wenès et Barberot peuvent en dire autant, je tombe malade.

Il est sidéré, en arrêt, on lui donne rdv 4 jours plus tard à Paris (décale ensuite) "Le pire est à venir" La veille de l'entretien, on l'informe de la rupture de contrat de son épouse.

- **JP. Nouhaud** : Lors de l'entretien, alors qu'on se tutoie, il me vouvoie. N'est-ce pas mon cher Olivier (Barberot), *{il se retourne vers lui}*.

Le 26 septembre 2006, on lui demande de signer deux docs, une demande de CFC et de retour de métropole.

- **JP. Nouhaud** : A mon initiative, il est ajouté "à condition que les pressions cessent sur moi et mon épouse." Il dit qu'il a le doc original. "On a fait un carton sur toi, car tu étais difficile à déginguer", lui confie un cadre.
- **JP. Nouhaud** : Je suis sommé de quitter la Martinique sous 3 semaines, sans pouvoir remettre un pied au travail. Voilà comment se terminent 35 ans de carrière chez France Télécom. Je pars avec ce CFC que je n'ai pas choisi, avec 30% de mon salaire

Il a eu du mal d'obtenir les 150 000 euros du protocole d'accord, répond-il à la présidente. Il a fait une cinquantaine de mails, écrit au président de la République.

- **JP. Nouhaud** : Ma femme a été en mobilité pendant des années, avec les conséquences que ça a eues sur sa santé...
- **Maître Topaloff** (Sud) : Conséquences sur votre santé?
- **JP. Nouhaud** (Il ne souhaite pas trop s'exprimer pour cause de voyeurisme): Cette situation a été catastrophique pour moi et ma famille. Aujourd'hui, je suis bien sûr encore sous traitements, depuis aout 2006, des troubles de tremblements (*il ne souhaite pas aller plus loin*)
J'ai honte pour quelques cadres dirigeants, j'ai honte de ce qui s'est passé, c'est une abomination, désormais, je réponds que j'étais cadre dans les Télécoms (sans dire France Télécom)
- **Maître Topaloff** (Sud) : Pourquoi avoir signé ce protocole ?
- **JP. Nouhaud** : Je n'en pouvais plus et je voulais sauver ma femme. (*il s'étrangle*) Ces salopards, ils m'ont assassiné, ils l'ont tuée elle aussi
- **Avocat des parties civiles** : Qui étaient les responsables de ces chiffres?
- **JP. Nouhaud** : Les consignes venaient du plus haut niveau. Pas contre l'évolution de l'entreprise si elle se fait en concertation avec le personnel
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Avez-vous eu une relation avec M. Doublet (un directeur d'unité en Martinique) ? Juin 2004, Doublet, explique qu'il était convoqué par son n+1, monsieur Nouhaud pour prendre le CFC (congé de fin de carrière), vous en pensez quoi ?
- **JP. Nouhaud** : Il m'avait été demandé de lui proposer une mobilité, ce que je trouvais à peu près normal tous les 3-4 ans, dit M. Nouhaud. Nous avons passé des soirées ensemble. Si on lui a demandé de quitter avec vigueur la Martinique, ça dépend de la DRH group
Il dit qu'il ne lui a pas mis la pression.

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) enfonce le clou : M. Doublet n'avait pas un bureau pour travailler.
- **JP. Nouhaud** : S'il a quitté la métropole, ce n'est pas de mon fait
- **La défense** : Vous maintenez que vous avez inscrit la mention sur votre épouse (sur le protocole d'accord)
- **JP. Nouhaud** : Je suis effondré par ce qui se passe, madame la présidente (...) je jure sur la tête de ma petite fille que cela a été fait dans le bureau d'O. Barberot

L'avocate sort un mail disant que dans le bureau il n'y avait que P. Andres et pas O. Barberot. Il confirme que O. Barberot est arrivé ensuite et que P.Andres lui a montré le doc.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Si vous contestez que O. Barberot était là, vous n'avez pas été en mesure de nous communiquer votre exemplaire du protocole ! Il y a un problème
N. Guérin, représentant d'Orange, rappelle qu'ils ont été perquisitionnés. Il dit "je me souviens"...mais il est interrompu par des "ah" moqueurs de la défense.
- **Maître Topaloff** (Sud) énérvé : Ça suffit, c'est une partie civile.
- **La défense** se justifie : Il les a bien traités (les prévenus) de salopards et de tueur
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous êtes avocats

O. Barberot veut venir s'expliquer à la barre

- **O. Barberot** : Je suis DRH group, quelle idée puis avoir de comment on va nommer les directeurs territoriaux, je m'inscris en faux !

Puis-je*

Il est informé du protocole, on lui dit qu'il y a des problèmes, mais il ne connaît pas la situation de son épouse. Il s'efforce de s'en tenir à ce qu'il lit sur le cas de M. Nouhaud

"On va lui doubler la part variable", O. Barberot trouve que l'ordonnance de renvoi est "malhonnête" quand il est écrit qu'il connaît le contexte de pression. Il dit que P Andres signe les papiers et qu'il descend

- **O. Barberot** : Comme si je définissais les objectifs des directions régionales.

- **La présidente** : Pour vous, vous n'avez vu qu'une seule fois M. Nouhaud ?

Pour lui, oui. Il découvre le cas de son épouse dans le dossier. O. Barberot ajoute qu'il n'a pas le tutoiement facile (en réponse à ce que disait M. Nouhaud précédemment)

- **LP Wenès** parle de restructurations fin 2005-2006 : Ça n'a rien à voir avec NEXT

(Sur sa déclaration "Le DR est mort vive le DR") : c'est un langage qui ne m'appartient

Un "oh" fuse sur le banc des parties civiles. Il ajoute que la fonction de DR a été maintenue.

Il dit que ses interventions (à M. Nouhaud) sont vagues. Il n'arrête pas de rendre hommage aux collaborateurs (Nouhaud avait parlé de dévalorisation avant)

- **Le juge assesseur** à une question : Qui fait quoi dans la suppression des 30 postes de directeurs régionaux ? on a l'impression que tout le monde dit "c'est pas moi, c'est l'autre"

- **LP Wenès** : C'est particulier les Caraïbes (Il dit "on")

- **Le juge assesseur** : C'est justement ce "on" qui pose problème

{Il ne sait pas répondre à la question du juge assesseur sur le qui-fait-quoi}

N. Guérin (Secrétaire général Orange) revient sur le CET (compte épargne temps) et le refus de régler les jours à M. Nouhaud, il réfute les termes de harcèlement dans l'ordonnance de renvoi. Et rappelle qu'il y a eu deux décisions de justice

La présidente rappelle qu'au printemps 2008, il y a une réorganisation dans les directions (G-P Cherouvrier, DRH part en pré-retraite le 31 mars). Elle remonte le temps avec un doc de juillet 2007 sur la réorganisation des RH

{Interlude organigrammes}

- **J. Moulin** concède : Cet organigramme peut être «confusant». Dites-moi si je suis clair ?

- **La présidente** : Non (sourir)

- **La présidente** (vers N. Boulanger) : Les remontées budgétaires s'intéressaient aux postes supprimés avant NEXT? J'ai du mal à comprendre

- **N. Boulanger** : 22 000 postes supprimés dans le groupe, ça veut dire 6% d'effectifs en moins sur une année. C'était très global, c'était volontaire. Le directeur territorial, il imposait rien, ça voulait dire départs en retraite, départs en CFC. Quelqu'un qui voulait partir, on ne le retenait pas

Eclat de rire moqueur du côté des parties civiles

O. Barberot tente d'expliquer

- **La présidente** : Qu'on essaie de parler la même langue

{Un tableau des orientations des effectifs des 12 divisions en 2007 est projeté, ça reste complexe.}

- **O. Barberot** : On leur envoie (ce tableau, aux directeurs territoriaux), il y a des allers-retours et un mois et demi plus tard, cette prévision devient un budget. C'est en permanence des interactions.

Suspension d'audience

Dans un mail de la DRH daté de juin 2007, il est estimé que le rythme de décroissance ne semble pas suffisant pour garantir la cible 2007. L'objectif prioritaire est de supprimer des CDI quitte à sous-traiter plus

- **La présidente** lit un nouveau tableau : Là je comprends plus rien. Il est inscrit que chaque division doit avoir 8,35% de réduction des effectifs hors retraite, CFC. (Nathalie Boulanger disait 6% tout à l'heure.)
Olivier Barberot, explique que c'est sur 3 ans. Elle s'étonne que ce taux soit uniforme sur 3 ans.
- **O. Barberot** : Je comprends que vous ne compreniez pas
- **La présidente** : Donc pour vous c'est pareil (les 8, 35%) que les 6%?
- **O. Barberot** : Bah oui
- **La présidente** : Donc on reste sur le chiffre de 22 000 (suppressions d'emplois) et on n'ajuste pas, droit dans les bottes
- **LP. Wenès** : Mais on n'avait pas de raison
- **La présidente** : Je sais pas moi

12 novembre 2007, un document promet de « doper la fluidité interne » (La novlangue managériale is back)
« Développer me turn-over interne naturel », « Développer LE turn-over interne naturel », « Réduction du confort dans les postes non-prioritaires ou stratégiques »

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) en réaction : C'est minable
- **O. Barberot** réfute ce doc et ajoute : Le "Crash program", accélération de NEXT, n'a jamais été appliqué.

LP Wenès, ex numéro 2, "essaie de comprendre ce qui est affiché". Il ne connaît pas le doc non plus visiblement. Un mail vient contredire les déclarations, soulignant que ce "le slide numéro 2 est fondateur de la nouvelle politique en matière de fluidité."

Brigitte Dumont de la DRH France juge cette expression "réduction du confort" "absurde".

- **Avocat de la défense** : Il manque beaucoup de témoignages pour éclairer ce qu'a été ACT (volet "social" de NEXT) au niveau local
- **La présidente** : Ouais
- **O. Barberot** : ACT, ce n'est pas un programme de réduction d'effectifs Mme la présidente
- **Partie civile** exaspérée : Je ne peux pas vous laisser dire ça, oh! la la!

{Un document de décroissance des effectifs en 2008 préconise la poursuite de "l'optimisation des frais de personnel"}

- **La présidente** : Qu'est-ce que c'est ? C'est un nouveau Crash programme ?

Un autre doc de 2008 fixe la réussite d'ACT (volet "social" de NEXT) comme l'enjeu majeur de 2008."

- **La présidente** : Vous dites que ACT, c'est pas les suppressions d'emplois, vous ne voulez pas faire le lien entre ACT et les 22 000 suppressions d'emplois
- **O. Barberot** : ACT, c'était surtout la formation

{La présidente présente un x7me tableau des effectifs}

Suspension jusqu'à demain 13h30

28/05 (Jour 14)

- **Maître Topaloff** (Sud) s'adressant à J.Moulin : Vous étiez très bon pour les départs, ce qui vous a valu une promotion en 2008 »
- **J. Moulin** détourne la discussion sur sa promotion pour revenir sur la mobilité et l'aide pour partir en retraite :
Les directions territoriales sont comparées entre elles, classées. Avec pour objectif des départs en retraite, ou des « sorties groupe : une mobilisation forte pour compenser l'impact du faible vivier de retraite
Au sein de la direction Sud sont créés des « comités fluidité » pour statuer sur des décisions de mobilité sans recours au CAP, instance paritaire de la fonction publique qui devrait être consultée.
- **O. Barberot** (se défasse) : Une initiative locale
- **Un avocat des parties civiles** : Quelle est la définition du critère «employabilité réduite».
- **O.Barberot** (se défasse encore) : La DRH groupe n'a pas employé de qualification « employabilité réduite ». Je découvre son existence au niveau local
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) indigné : Nous sommes choqués, c'est minable, aucun n'assume sa responsabilité sur ces comités fluidité
- **O. Barberot** : Je ne connais pas le pôle reporting national

La présidente essaie de déchiffrer le vocabulaire abscons des documents internes

- **(?)** : C'est le langage Corporate madame la présidente
- **La présidente** égrène les sites qui ferment à l'Ouest : Ales, Decazeville... Tout ça, ça ferme ? Forcément ça fait partir des gens...

Après le suivi des résultats, soutenant la stratégie d'entreprise, la présidente propose maintenant d'étudier les méthodes employées, les incitations à la mobilité « puisqu'on ne licencie pas un fonctionnaire » selon ce qu'analysé l'ordonnance de renvoi.

Un outil mis en place pour la mobilité : les espaces développement. Un « service » non imposé pour M. Barberot (DRH groupe). Mais « dévoyé » selon des managers pour augmenter les départs.

11 espaces développement répartis sur toutes les directions territoriales « bras armés de la mobilité extérieure » surnommés par les salariés comme des « espaces dégageant » cite la présidente.

- **La présidente** s'étonne que ces espaces aient des objectifs de prise en charge: C'est comme les médecins, on ne peut pas leur demander à l'avance leur nombre de malades
- **B. Dumont** : Un salarié pouvait avoir une démarche spontanée mais il pouvait aussi être orienté vers l'espace car son « poste a été supprimé. Les salariés n'étaient donc pas toujours à l'initiative de cette consultation des espaces développement...

La présidente remarque soudainement le titre d'un mail : « objectif éventuel de mobilité dans les parts variables». Or les prévenus nient la corrélation entre ces objectifs et la rémunération.

- **O. Barberot** (se défend grossièrement) : Ça sent le mail dont on n'a pas changé le titre

Citée par la prévenue Brigitte Dumont, arrive à la barre sa n-1, madame **Combes di Martino**, ayant participé à la formation des conseillers développement.

- **Mme Combes** : Le programme ACT n'était aucunement dirigé contre les personnes. Le projet professionnel s'attachait à la personne, à sa relation au travail. Pas facile dans une entreprise à l'appartenance très forte. Les témoignages ont effectivement démontré que les fonctionnaires étaient très fiers de travailler à France Télécom. Avec la transformation voulue de l'entreprise, l'espace développement essayait d'accompagner les salariés, d'apporter « de la distance » par rapport à l'entreprise

Mme Combes di Martino sort un petit carnet rose, citant un conseiller qui veut « faire avancer les salariés eux-mêmes », éviter un « transfert », « évoluer ensemble professionnellement ».

Elle assure que madame Dumont a une grande qualité d'écoute, du courage et de l'honnêteté. De quoi lui permettre en travaillant à ses côtés de respecter mes valeurs de tolérance, de service du collectif correspondant à son passé de fonctionnaire.

- **Mme Combes** : Espace développement, espace de dégageant ? Ce n'était pas la volonté des conseillers. Ce n'était pas le bon objet, mais juste un symbole de la mobilité ce qui expliquerait ce mauvais surnom. L'objet (de l'espace développement) n'était pas de mettre la pression mais d'accompagner au mieux

Une étude réalisée par la direction sur les Espaces développement montre que l'élément déclencheur est « mon poste va être supprimé » pour 21% des non cadres. (76% faisaient partis de cette catégorie)

*Rectif cadres et non cadres faisaient partis de cette catégorie, les autres étant cadres supérieurs. (Dont 15% consultant l'espace car leur poste a été supprimé)

Qui est le vrai patron ? « Le hiérarchique ? » « Le fonctionnel ? » Les avocats s'écharpent pour savoir qui fait quoi, qui note qui, qui est responsable de quoi. Le témoin cité par la défense ne semble pas non plus le savoir.

- **Mme Combes** reconnaît : Il faut du temps pour accepter un changement. Ça peut avoir un impact [psychologique]. La requalification est quelque chose de douloureux

Maître Benoist (CFE-CGC) cite différentes réunions de promotion du plan ACT, évoquant des pressions pour plus de « Turnover » auxquelles Mme Combes était convoquée. Cette dernière ne se souvient pas y avoir participé, ni jamais avoir eu des conflits de valeurs.

Dans l'une des réunions, un témoin a rapporté les paroles entre DRH : « aller à la controverse, au conflit », « augmentons notre turnover », « créons une certaine instabilité entre les salariés »

- **Maître Topaloff** (Sud) : Bonjour l'ambiance
- **La présidente** (étonnée) : Personne ne veut être responsable de M. Boiron (RH France)

Les prévenus essaient de se dédouaner en expliquant qu'une personne peut avoir plusieurs chefs

Audience suspendue jusqu'à 18:15

Reprise de l'audience sur la création des « cellules écoute » créées par la direction un mois après la création de l'Observatoire du stress par les syndicats Sud et CFE-CGC.

Des médecins du travail ont évoqué de graves problèmes déontologiques, incompatibilité réglementaire avec leur statut, notamment quant aux informations à donner à la direction

L'organisation du travail est pointée du doigt comme génératrice de souffrance, mais les cellules ne peuvent traiter ce volet, selon l'ordonnance de renvoi lu par la présidente

« Les missions qui se prolongent surtout chez les cadres, conduisent à l'isolement et l'auto dépréciation » dénonce un médecin du travail dans son rapport annuel 2008

Sylvie Catala inspectrice du travail, « ce dispositif ne permet pas de traiter les risques psychosociaux dus à l'organisation du travail à leur source » car n'intervient « au mieux (quand le salarié est) sérieusement affecté et au pire dépressif voire à la limite du passage à l'acte »

Arrivée à la barre du psychologue **Roland Guinchard**, cité par le prévenu Pierre-Louis Wenès

« Le lien travail est aussi intérieur » expliquait ce psychologue au sein de sa cellule d'écoute. « Relations compliquées » « toxiques » étaient évoquées dans la cellule d'écoute explique t'il

- **R. Guinchard** : Le médecin du travail était systématiquement invité dans la cellule. Mais un grand nombre de médecins étaient réticents à notre cellule. Une expérience novatrice très probablement en avance, ces cellules d'écoute dans France Télécom

Marseille, Toulouse : ce psychologue est appelé par Nathalie Boulanger (direction des actions territoriales) pour former et créer plusieurs cellules d'écoute à France Télécom

- **R. Guinchard** : Des personnes étaient très très mal, il fallait les recevoir vite » soit de la prévention tertiaire. En 2008, il a fallu augmenter la cadence et former dix cellules d'écoute à France Télécom

Il admet le coté paradoxal du discours dans les grosses entreprises comme France Télécom

- **R. Guinchard** : Après les événements qu'il y a eu, on m'a demandé de faire de la sensibilisation aux risques psychosociaux pour les managers (sans évoquer le mot « suicide »)
- **Un avocat des prévenus** : Quel degré d'autonomie des cellules ?
- **R. Guinchard** : Assez important. Une question pour prévenir de la complexité de trouver un responsable ?

La procureure, cite un article de l'Express où M. Guinchard aurait dit « travail + Souffrance = jouissance ».

- **R. Guinchard** : Des termes techniques

Il évoque aussi le masochisme primaire qu'on pourrait traduire par « la preuve que c'était bien, c'est parce que c'était dur »

Maître Teissonnière (PC) cite le code du travail qui explique que la médecine du travail doit exclusivement être préventive. Le psychologue des cellules d'écoute estime ne faire que de la prévention.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Faites-vous la différence entre confidentialité et secret médical ?
- **R. Guinchard** : Aujourd'hui, je ne travaille plus avec des médecins, c'est comme ça que j'ai résolu le problème
- **Maître Topaloff** (Sud) cite le blog du psychologue M. Guinchard : Dans l'œuf au bacon, la poule est concernée mais le cochon n'est pas engagé. Une expression pour dissocier implication et engagement
Un peu plus loin dans le « En 2009, jamais les conditions de travail n'avaient été plus confortables à France Télécom.

Bruits indignés dans la salle.

Face à maître Benoit, le psychologue estime que c'est au médecin du travail de savoir s'il se situe ou non dans le respect du code du travail.

- **R. Guinchard** : Plus les choses sont claires plus ça vaut pour l'appareil psychique humain. La cellule avait à cœur de remonter les informations

La prévenue Mme Boulanger qui a voulu développer ces cellules est appelée à la barre
Elle dit avoir refusé un numéro vert et préférer créer des cellules

- **N. Boulanger** : J'étais inquiète. Il y avait eu une grève en juin 2007. Louis-Pierre (Wenès) m'avait demandé de créer un dispositif. Chacun avait eu des alertes sur la souffrance au travail à France Télécom
- **La présidente** (inquiète) : Le temps passe très vite

Elle suspend la séance. Au programme de demain, les parts variables et l'audition de 2 témoins dont un psychiatre à l'origine de l'Observatoire du stress

29/05 (Jour 15)

Quinzième journée d'audience au procès France Télécom pour l'Humanité, la présidente commence d'emblée avec une question sur la part-variable dans le groupe

- **La présidente** démarre d'emblée avec une question : La part-variable est-elle liée aux objectifs de déflation ?
Des effectifs (of course)
- **La présidente** : Ca concerne 13 000 personnes ?
- **O. Barberot** : Oui.

Finalement après recalcul, c'est 10 309 personnes. Au Comex, comité directeur, la part- variable représente 50% de la rémunération annuelle d'un membre.

O. Barberot précise que la part-variable démarre à 5% pour les managers puis 10%, 15%, 20%...

Dans un document du 1er semestre 2006, il est précisé que 40% de la part-variable est liée à la performance de France Télécom, 30% à des objectifs personnels et 30% aux objectifs de sa division.

Pour la part-variable de O. Barberot, elle représente 50% de son salaire. Les trajectoires d'effectifs représentent 50% de ses 30% de PV assis sur les objectifs personnels

Pour le "Crash program", accélération du plan NEXT, les objectifs d'effectifs devaient représenter 100% de la part-variable pour objectifs personnels, mais O. Barberot dit que cela n'a pas été appliqué...

O. Barberot percevait 300 000 euros dont 150 000 de part-variable. L-P Wenès touchait 600 000 euros et 300 000 de Part variable. Pour Didier Lombard, la part-variable pouvait atteindre jusqu'à 66% de ses revenus.

Maître Veil (DL) explique qu'il faut mettre ces revenus en comparaison avec ceux de Monsieur Drahi, concurrent dans le secteur des télécoms

- **La présidente** (interroge Didier Lombard sur les 15% de part-variable basée sur les trajectoires d'effectifs) : Pourquoi vous l'avez distinguée ?
- **D. Lombard** : Je sais pas
- **La présidente** : Mais c'était vous le patron à l'époque
- **D. Lombard** : Ce n'est pas moi qui ai fait ce transparent
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Comment peut-on être objectivé sur des départs naturels ?
D. Lombard reproche à l'avocat de rajouter "naturel"
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : C'est la thèse de la défense depuis 3 semaines
- **D. Lombard** : Laissez-moi répondre

Interrogé sur l'introduction des stock-options par **Maître Benoist** (CFE-CGC), D. Lombard précise qu'après NEXT, il y a eu distribution d'actions gratuites dans le groupe sauf au Comex

- **D. Lombard** : Alors que les stock-options ne valaient rien, c'était le monde à l'envers

L-P Wenès confirme qu'il n'a jamais touché 100% de part-variable pour objectif perso en lien avec la trajectoire effectifs. Il prévient qu'il va dire quelque chose d'iconoclaste, il ne lisait pas ses objectifs par écrit.

Maître Topaloff (Sud) note qu'on parle de trajectoires d'effectifs

- **D. Lombard** : C'est pas moi qui fais le doc, on aurait dû appeler ça respect du budget. A un moment vous voulez une trajectoire puis vous en voulez plus. Chacun est responsable de ce qu'il fait dans sa division
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous avez décidé les 22 000 départs !
- **D. Lombard** : Je n'ai rien décidé comme je l'ai déjà. L'évaluation individuelle du "leadership model" est basée sur 6 critères, dont l'atteinte des objectifs liés au projet de transformation.
- **La présidente** : Ya marqué être courageux, qu'est-ce que ça veut dire
- **O. Barberot** : On parle de "challenger les décisions avant qu'elles ne soient prises. On tient compte du "qualitatif dans le comportement". Ce document concerne les entrepreneurs, soit 300 personnes dans le groupe.

Un avocat de la défense note qu'il n'y a pas "d'objectifs d'effectifs sur ce doc

Mail de G-P Cherouvrier, ex DRH, expliquant comment va être mise en place la part-variable managériale "des objectifs collectifs, individuels et un facteur de performance".

Pour les N-5 ou N-6, la part collective est plus faible, 25% et la part individuelle peut aller jusqu'à 75%.

- **O. Barberot** : Des divisions vont intégrer les trajectoires d'effectifs pour la part variable, d'autres pas
- **La présidente** : Ah
- **O. Barberot** : Dans la division Rosi par exemple
- **La présidente** : Et pourquoi ?
- **O. Barberot** : Je ne sais pas
- **Maître Topaloff** (Sud) : La transformation de l'entreprise, vous voyez ce que c'est, les suppressions d'effectifs, les départs en retraite qui sont très libres
- **O. Barberot** : Je ne peux pas vous laisser dire ça, je ne connais pas cette situation particulière

L-P Wenès se lève. **Maître Veil** (DL) raille son intervention.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Maître Veil, ça suffit
- **Maître Veil** (DL) : Oui, madame ma directrice
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous êtes un mauvais élève

Maître Topaloff (Sud) sort un document posant les effectifs comme un des objectifs du contrat de performance d'une division pour la part-variable.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Donc on pose bien les objectifs d'effectifs dans la part variable
- **O. Barberot** : Ce n'est pas le cas dans toutes les divisions

Jacques Moulin explicite ce doc à la barre

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) énérvé : Maître Topaloff cessez de l'interrompre
- **Maître Topaloff** (Sud) : Mais il ne répond pas, il embrouille tout
- **N. Boulanger** décortique le doc : le flux sortant (départs) est ce qui ressort du budget, c'était négocié
- **La présidente** : Négocié ? Ils devaient s'en aller
- **J. Moulin** : Ce n'est pas moi qui ai proposé (effectifs)
- **La présidente** (laissant échapper un rire) : A un moment, ça a été le produit d'une décision
- **J. Moulin** : Je n'ai pas décidé
- **La présidente** : L'enjeu, c'est pas l'argent, c'est la mobilité, il y a des êtres humains. Donc vous avez laissé les gens au-dessus de vous et en-dessous de vous décider
- **J. Moulin** (n'en démordant pas) : L'organisation était ainsi

{Interlude sonore dans ces moments de tension, le portable de la présidente sonne}

{Un tableau des objectifs des directions territoriales servant au calcul de la part variable est projeté}

L-P Wenès dit que le tableau n'est pas fini, que les chiffres sont bizarres

Maître Maisonneuve (Cadre Orange) déplore qu'on demande aux prévenus de commenter les mails sans en avoir auditionné les auteurs.

- **La présidente** : Un autre document, ça sera le dernier

Brigitte Dumont, de la DRH, commence à expliquer dans le détail d'où vient un nouveau doc sur la rétribution à l'adresse des DRH de division.

- **La présidente** coupant la conversation : Ok mais qui a produit ce doc ?
- **B. Dumont** : Un certain Alain Gueguen

Maître Topaloff (Sud) cite un doc sur les critères de la part collective dans la part variable. Le dépassement du critère est rémunéré au maximum à 110%, mais la mobilité vers secteurs prioritaires et mobilités externes le maximum va jusqu'à 120%. Sachant que le seuil de déclenchement est de 80% pour cette part-variable

- **La présidente** : Vous n'avez pas cherché à savoir comment c'était décliné sur le terrain monsieur Barberot

Le docteur **Michel Debout**, psychiatre, à l'origine de la création de l'Observatoire du suicide arrive à la barre

- **M. Debout** : J'ai été impliqué dans la définition de ce qu'est le harcèlement moral au travail (...) La loi est née après la parution d'un ouvrage en octobre 1998, Marie-France Hirigoyen, "le harcèlement moral ou la violence perverse au quotidien. Il parlait très peu du travail"
Les salariés se sont reconnus dans ce qu'ils vivaient depuis des années
Les politiques ont souhaité qu'une loi soit votée pour réprimer le harcèlement moral au travail. J'ai été l'auteur d'un avis du Conseil social et environnement sur cette question. Il a fallu comprendre de quoi il s'agissait.
Ce qui fait la différence au travail, c'est la dimension du collectif, ce n'est pas qu'entre deux personnes, il y a une réalité hiérarchique
On a compris qu'il fallait qu'on aille plus loin dans la compréhension, c'est une violence sournoise. Il y a un devoir de protection de la santé de celui qui accepte de travailler

Il lit la définition du harcèlement moral au travail. "ACTes répétés visant à altérer les conditions de travail" avait défini M. Debout dans son avis du CES. "Ayant pour objet ou pour effet" a retenu le législateur.

Il rappelle la proximité entre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Il lit un extrait de la "Démocratie des crédules", livre déjà cité en audience par les prévenus. L'auteur y reconnaît qu'il y a eu des cas de harcèlement au travail.

- **M. Debout** : On met "peut atteindre la santé" dans notre avis, le harcèlement peut-être reconnu sans atteinte à la santé, nous voulions que le législateur fasse une loi de prévention. Cette loi est faite pour empêcher tout cela. Non seulement une direction ne doit pas avoir de pratiques harcelantes mais elle doit tout faire pour les prévenir, là on est déjà au stade des victimes
- **Maître Teissonnière** (PC) : Ce qui s'est passé, c'est que le livre 3 n'a pas été utilisé, il y a eu une suppression de la médiation des instances représentatives du personnel, ça a eu des effets

M. Debout se souvient avoir entendu Monsieur Lombard à la radio annoncer 22 000 travailleurs de trop dans son entreprise

- **M. Debout** : Il y a un effet de déstabilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Y en a un sur 6 qui est en trop

Fragilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Maître Topaloff (Sud) lui pose une question sur l'effet Werther (effet multiplicateur des suicides) #

- **M. Debout** : Il faut pas montrer du doigt, il faut tendre la main. Il a fallu attendre 20 ans pour se doter d'un observatoire du suicide. Beaucoup de salariés vivaient la même situation que celui qui s'était suicidé, d'où l'identification. En évoquant l'effet Werther, l'entreprise reconnaît qu'il y avait une situation harcelante chez un grand nombre de salariés
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) taclant : Vous avez dit "d'après ce que je lisais dans la presse", comment pouvez-vous arriver avec une accusation de culpabilité
- **M. Debout** : J'ai dit "semble", c'est Gerald Bronner (auteur de la démocratie des crédules) qui l'a dit

Maître Chemarin (Orange) demande d'où il a entendu parler des cellules d'écoute, s'il a préparé seul son intervention.

M. Debout, proteste, dit qu'on veut le dévaloriser, il fait référence à une chanson de Guy Béart.

- **Maître Veil** (DL) : J'ai une question, je ne veux pas vous harceler, je veux être sûr que vous ne vous suicidiez pas à la sortie.

Stupeur sur le banc des parties civiles

- Une **avocate de la défense** : Ils ne sont pas poursuivis pour délit d'entrave. Vous n'avez pas lu l'ordonnance de renvoi. La justice a tranché sur la non-responsabilité juridique des prévenus sur les cas de suicides".

Rumeur sur le banc des parties civiles.

Reprise, la présidente précise qu'on va aborder les "moyens" de cette déflation des effectifs #
Sur le thème "low managers", "A un moment donné, il y a eu une rupture de la hiérarchie" avait déclaré Didier Lombard, contestant le terme de Jacques Moulin, ex directeur territorial est

- **La présidente** : Low performer et revue de personnel, est-ce que ça a surpris des agents de la fonction publique ?
- **J. Moulin** arrive à barre, il veut clarifier des choses qui ont été dites (...) : Low performer n'est pas une invention de la direction territoriale est. « Progress required » (écorche en anglais) pour les personnes qui devaient progresser, il disait que "c'était ni plus ni moins que les pratiques de la filière RH." Dit comme ça "low performer" peut apparaître très négatif. La logique, c'était de regarder où les salariés pouvaient avoir la meilleure performance. Ce document est une sorte de pense-bête pour porter un discours.
- **O. Barberot** : « Talent revue », c'est la même chose que revue de personnel".
- **D. Lombard** : « Talent revue » était un usage pour les grands groupes. La plupart des personnes étaient des contractuels. Je ne le nie pas à certains endroits, il y a eu des comportements inacceptables, je serai d'accord sur certains points avec les parties civiles, (sur son expression de rupture hiérarchique) mais c'était pas spécifiquement sur ce doc.... Je ne comprends pas que nous ayons eu un certain nombre de cas dramatiques alors que nous ne l'avons pas voulu.

Maître Cadot (CFDT/UNSA) pointe un lien fait dans un doc "entre départs et low performers".

- **J. Moulin** : Je n'étais pas destinataire de ce doc, je ne valide pas ce qui est dit là. Je n'ai jamais entendu dire qu'il fallait cibler les low performers
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : C'est bien dommage que personne n'ai eu d'échos de ces tables rondes
- **O. Barberot** : Si j'avais su, j'aurais réagi immédiatement

La présidente parle des "push mails" sous forme d'appels à quitter la maison. Certains recevaient des mails jusqu'à deux fois par semaine. D'autres évoquent des mails quotidiens, "c'était un véritable harcèlement", évoque un ancien salarié

- **LP Wenès** reconnaît : Je n'en ai personnellement jamais reçu mais ils ont bien existé
- **O. Barberot** : Moi j'en ai reçu, ça parle de mobilité interne aussi. On ne pouvait pas ne rien faire, il y avait une demande (pour justifier ces "push mails")
- **Maître Topaloff** (Sud) : Il s'agit d'un dérapage ?
- **O. Barberot** : Quoi ? L'aspect répétitif des mails, oui, mais c'était combien 200-300 personnes, il y avait 100 000 personnes
- **Maître Topaloff** (Sud) : C'était pour faire partir les gens, c'est comme ça qu'ils l'ont vécu
- **O. Barberot** (ferme) : Non madame
- **Maître Veil** (DL) : On le sait en lisant la presse, il n'y a que les mécontents qui s'expriment. Nous avons une presse qui ne reflète pas la situation du dossier. Nous avons un problème d'équilibre
- **O. Barberot** : Les gens ont peut être pu voir arriver plus souvent les mails que ce qu'ils arrivaient en réalité

Sébastien Crozier, président de la CFEGCOrange arrive à la barre. Il s'est porté partie-civile. Il est arrivé le 1er avril 2003 chez France Telecom

- S. Crozier : L'année 2006 a changé ma vie et mon destin. Mon manager me demande de réduire les effectifs de 20% lors de mon entretien. C'est exactement le mail que vous avez cité il y a quelques heures. Je considère que ça n'a pas de sens

Je me consacre à une activité syndicale à plein temps en 2006.

Je souhaite revenir sur quelques points particuliers et notamment la création de l'observatoire du stress et mobilités forcées en 2007. Pour la CFE-CGC de cadres, discuter avec Sud, c'était pas forcément une évidence Les mobilités ont été un outil de violence sociale des 2005. L'études de l'observatoire recueille plus de 3000 réponses d'agents. Le site internet est bloqué. J'ai entendu monsieur Barberot expliquer qu'il avait été bloqué par des hackers

Nous n'avons jamais considéré qu'il fallait maintenir les fonctionnaires sous l'autorité du conseil d'administration mais en détachement chez France Telecom (Suite à la privatisation)

Il y a eu un nivellement du statut par le bas (...) Jamais nous n'avons appliqué le code du travail dans les services réorganisés

Monsieur Lombard nous a dit en comité central qu'il était fier d'avoir fait passer le dividende à un euros par action. On a doublé le dividende alors que l'on est dans une situation de catastrophe. Il fait le choix d'aller vers 3, 7 milliard d'euros de dividendes

Syndex pointe le choix de la direction d'augmenter les dividendes plutôt que de se désendetter

Si on avait eu les dispositifs légaux, un PSE, deux PSE, le respect, on en serait pas arrivé là où on en est arrivé, on a préféré mettre la pression aux fonctionnaires pour les acculer au départ

Didier Lombard n'a jamais voulu s'adresser directement aux salariés durant ces années, n'a jamais voulu rencontrer les organisations syndicales

Les dirigeants n'ont jamais voulu reconnaître que les collaborateurs étaient leur première richesse

Ce sont des gens qui ont construit le réseau, fait la téléphonie, je ne veux pas entendre que les fonctionnaires ne savent pas s'adapter. On a attaqué le personnel, considéré comme des photocopieuses remplaçables

Sur les prévisions, soyons sérieux, si on la met dans un slide et qu'on la présente aux investisseurs, c'est un objectif. Il y a une relecture collective, millimétrée

Ces 22 000 suppressions d'emploi portent l'idée qu'il faut se mettre sur le plan de la performance, sous-traitance, donc commentaires favorables et faire monter le cours, c'est l'obsession de la direction.

La veille de Lehmann Brother, Didier Lombard promet un dividende 1,60-1,70 par action, même si c'est pas visionnaire (crise économique de 2008). 25 millions de stock-options sont distribués aux collaborateurs, 288 000 stock-options au premier janvier 2008 pour Didier Lombard.

Chaque annonce de suppression d'emplois fait monter le cours. Il est en home page sur l'intranet. Vous imaginez la schizophrénie des cadres

Je vais revenir sur mon cas personnel. Un jour, une collègue est au bord de la fenêtre, elle m'appelle à une heure du matin, elle va sauter, je débarque chez elle (sa voix se brise). Il évoque le cas de Stéphanie Moisan qui s'est suicidée le 11 septembre 2009. Elle se jette par la fenêtre, elle ne meurt pas tout de suite, elle dit qu'elle a froid (...) on fait évacuer l'ensemble du personnel ...Entre temps, un salarié paniqué, appelle la ligne rouge de RTL qui passe en boucle l'annonce du suicide. La première personne que la direction envoie, c'est un attaché de presse.

O. Barberot adresse à Pierre Morville (CFE-CGC) une fin de non-recevoir, ils ont pas compris a situation dans laquelle on était. On n'a aucun interlocuteur de la direction On décide d'en faire appel à l'Etat.

J'ai pas eu un appel de la direction nationale. Imaginez le trauma des 400 collaborateurs dans le week-end. Le lundi, on a mis en place un service d'ordre. On voulait pas qu'ils soient filmés (collègues), un grand nombre était en pleurs.

Didier Lombard est reçu par Xavier Darcos, ministre du travail, c'est là qu'il prononce la mode des suicides, mode, mood, peu importe, vous imaginez à quel point c'était insupportable.

D. Lombard n'a prononcé des condoléances que la veille de l'enterrement. C'est un drame humain et l'inhumanité à laquelle j'ai assisté, c'est insupportable. Quand je l'entends parler de crise médiatique... En 2008, il était encensé sur BFM business

On parlait dans les medias (au moment de la crise), de France Télécom, pas d'Orange, on avait peur que ça fasse baisser les ventes (...) Je connais des dizaines de personnes qui ont refusé d'appliquer des directives trop violentes, j'en fais partie.

Dans les medias à l'époque, D. Lombard parle de crise sociale, il l'a travestie aujourd'hui en crise médiatique sans doute sur l'influence de ses conseils. Stéphane Richard, PDG actuel, parle de crise.

Ce sont des années noires, à titre personnel, je suis suivi depuis 10 ans, je garderai toujours en mémoire cette cours rouge de sang et l'indifférence de la direction face à ce drame.

- **LP. Wenès** (arrivé à la barre) : J'ai écouté avec soin ce que dit M. Crozier et j'ai relevé un certain nombre d'inexactitudes. Je m'étonne quand j'entends que nous n'ayons pas appliqué le droit, sinon nous aurions eu un délit d'entrave.

Il a parlé de ma réputation auprès des fournisseurs...je vois encore des patrons de grandes entreprises qui disent "tu es dur mais on n'a rien à dire".

Sur les stock-options, nous n'avons pas gagné des centaines de milliers. Une société comme France Telecom, les perspectives de croissance sont limitées et contraintes, j'ai toujours été sceptique sur une montée des stock-options

Je comprends son motion sur ce qui s'est passé rue Médéric, je suis juste (blanc) ... étonné, je suis étonné que la direction ne soit pas intervenue plus tôt. Madame Dalibard est intervenue le lendemain.

Je n'ai pas vu de traces de consignes violentes dans le dossier. C'était pas la volonté de France Télécom (les suppressions d'emplois), c'était inéluctable

Je suis déstabilisé, si nous n'avions rien fait, il y aurait eu 16 000 chaises vides, est ce que c'était mieux ?

L'environnement (extérieur), il faut le prendre en compte, madame la présidente

O. Barberot a lui un souvenir très précis de la journée. Il pensait qu'on allait pouvoir sortir plus tôt de la crise sociale car il y avait une réunion sur la crise le jour même.

- **O. Barberot** : Monsieur Morville (CFE-CGC) me dit, "si vous proposez pas un nouveau CFC (pré-retraite), Sebastien Crozier va amplifier la crise sur RTL, j'en ai été totalement écœuré
- **La présidente** : Bon
- **S. Crozier** : Je n'ai jamais donné d'interview sur RTL et vous vous n'êtes pas venus (Barberot et Wenès). Vous n'étiez pas à l'enterrement, vous étiez en week-end"

Suspension d'audience jusqu'à demain 13h30

03/06 (Jour 17)

Procès France Telecom, 17e jour, où seront évoqués plusieurs suicides intervenus en 2008, suite à la réorganisation des services

Madame veuve Régnier arrive à la barre

Son mari s'est suicidé à l'arme à feu le 3 mai 2008. Quelques jours plus tôt son médecin l'avait arrêté pour « stress professionnel, angoisse, insomnie »

Avant de se suicider, cet agent France Télécom a écrit « J'en ai plein la tête, je souffre de trop ».

Selon l'ordonnance de renvoi et les collègues « la restructuration se faisait en permanence », il y avait des « menaces sur l'emploi ». On demande aux agents de se reconverter. Pourtant M. Régnier aime son boulot, et à peur d'être muté sur une plate-forme téléphonique.

« Un lignard sur une plate-forme d'appel prend cela comme une sanction ». M. Régnier était lignard depuis 30 ans.

Le climat déstabilisant n'est pas une particularité locale. France Telecom devait accompagner ses agents dans les transformations de l'entreprise. Face aux risques psychosociaux, le service RH « semble inexistant ».

Le harcèlement moral est suffisamment caractérisé.

La veuve de M. Régnier décrit un changement radical du travail de son mari, son désarroi, puis les stages pour éviter de travailler sur une plate-forme

- Il n'y arrivait plus, c'était pas son boulot. Au retour d'un stage je me suis demandée ce qui lui arrivait.

La veuve s'interrompt. Elle reprend la voix tremblante :

- C'était plus le même

Son médecin l'arrête pour stress professionnel.

- Je suis restée avec lui, il parlait toujours de son travail. Il venait avec moi au magasin. Quelques jours plus tard il a dit qu'il allait « faire un tour, je ne l'ai plus vu

Son fils le retrouvera le lendemain matin, après avoir appelé l'hôpital, la gendarmerie, les amis. « L'approche de l'examen lui a fait perdre pied » pense sa veuve.

- Je pense que nous avons assez souffert. Aujourd'hui il devrait être à la retraite (tremblante de nouveau).

(Quand son mari s'est donné la mort, il avait 51 ans)

- France Télécom s'est-il manifesté ? L'assistante sociale a été gentille

- **La présidente** (à M. Lombard) : L'activité de M. Régnier a-t-elle été depuis sous-traitée conformément à ses craintes ?

- **D. Lombard** : Non, mais il s'agissait de formation de précaution. Ce métier existe toujours à France Télécom. Pas d'externalisation. ADSL et réseau s'ajoutent, les deux activités se complètent aujourd'hui sinon ce serait comme si vous vous coupez un membre

- **O. Barberot** : Le RH doit s'assurer que le salarié est en mesure d'acquérir de nouveaux savoirs sans être en difficulté avant un stage, mais il doit aussi bénéficier du retour des managers

Tout l'inverse du ressenti de M. Régnier selon sa veuve.

Les trois premiers dirigeants de France Télécom disent ne pas avoir appris tout de suite le suicide de M. Régnier.

Seul le directeur territorial Est, Jacques Moulin reconnaît avoir été tenu au courant.

Pourquoi tant de bruit et de rumeurs sur la fermeture du site, de service ?

- **J. Moulin** : Les organisations syndicales étaient soucieuses qu'il n'y ait pas de communication en amont.

La faute au respect des instances représentatives par la direction?

- **J. Moulin** : Même après le suicide de M. Régnier, le service RH ne savait pas qu'il y avait des craintes et mal-être dans les parcours de professionnalisation, il n'y a pas eu d'alerte. Ce n'est pas remonté jusqu'à moi

- **La présidente** (étonnée) : Un an après la mise en place les cellules d'écoute ?

- **J. Moulin** se défaussant : M. Régnier n'a pas évoqué son mal être, la cellule n'a pas été alertée

- **La présidente** insistant : Les 4 cas de suicides et tentatives de suicide que nous allons évoquer aujourd'hui se sont passés en 15 jours mais c'est peut-être une coïncidence

Cellules d'accompagnement, mise en place avec un institut d'un protocole de détection de signaux de souffrance, numéro vert: M. Moulin estime avoir mis au point des outils d'alerte contre les risques psychosociaux à France Télécom

A nouveau dans le déroulé de ce procès, la présidente souligne l'incongruité du changement de structure dans France Telecom où les directeurs se succèdent mais changent de périmètre. Et à chaque fois les responsabilités de chacun changent.

- **La présidente** énervée : Mais à la fin qui savait quoi ? Qui gérait quoi ?

La situation de **M. Perrin** est maintenant abordée. Il s'est suicidé par arme à feu le 17 mai 2008 à 51 ans. Il était en arrêt maladie pour dépression. France Télécom a reconnu l'imputabilité du suicide au service le 30 avril 2010. Robert Perrin a travaillé 30 ans en horaires décalés. Son service était appelé à disparaître et le sera en 2009. L'annonce de changement, de modification de planning, de boulot, l'ont « retourné » relate un collègue dans l'ordonnance de renvoi.

Un changement d'horaire soudain, irréaliste, une pression est arrivée avec le plan NEXT de réorganisation. Les fonctionnaires recevaient constamment des mails pour les inciter à partir. « Il fallait montrer qu'on avait poussé les gens à partir » témoigne dans l'ordonnance de renvoi un responsable départemental de France Télécom. Le N+2 de Robert Perrin assure qu'il n'a pas été repéré comme « à risque ».

Olivier Barberot justifie le manque d'information ou le retard d'informations au personnel par la procédure prévue par le code du travail, notamment la lenteur de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel...

Le moyen de défense privilégié par les 4 dirigeants démontre leur faible prise en compte (consciente ou calculée) de la portée de leurs décisions sur les conditions de travail et la santé

Le Délit de harcèlement moral est caractérisé.

Jean Perrin, le frère de M. Perrin, tient à montrer que son frère était d'abord un être humain aux prévenus et obtient de projeter son portrait photographique pendant son témoignage

- **J. Perrin** : Mon frère n'avait pas l'âme d'un commercial, c'était un ouvrier d'Etat entré aux PTT en 1975.

Il lit très vite son texte. Lui-même était salarié de France Télécom. Il évoque la pression, les suicides dans l'entreprise, la dépression de son frère dans une lettre qu'il a lue en revenant après 15 jours d'arrêt maladie ayant suivi la mort de son frère. Il demande alors une enquête interne et s'offusque du manque d'humanité des dirigeants. Il décrit une pression constante en 2008 sur l'octroi des congés, les bureaux rangés, sous peine d'être convoqué au matin, l'interdiction de décorer son espace par des photos ou objets personnels...

- **J. Perrin** : Comment ont-ils pu mettre en place une telle politique de la terreur face à des salariés très investis ? Il veut obtenir le Mea culpa des prévenus, qu'ils arrêtent d'être dans le déni. Il va s'asseoir. L'écran projetant la photo de son frère s'éteint.

- **La présidente** : Qui a demandé le changement d'horaire (intervenue rapidement et créateur de souffrance dans le service).

Une fois encore, les dirigeants s'emmêlent dans l'organigramme.

- **La présidente** : Mais qui répond de ces actes ?

Le flou perdure

- **La présidente** : Comment faisaient les salariés pour s'y retrouver ?

- **LP. Wenès** : On a fait des tas de choses pour la prévention de cette souffrance. On n'a pas fait tout d'un seul coup, on a séquencé les choses, comme l'amélioration des métiers (énervé).

- **La présidente** : Le suicide de M. Perrin est-il remonté jusqu'à vous ?

- **LP. Wenès** : Non, c'était traité au niveau local, c'est la tradition à France Telecom

- **J. Perrin** (tient à intervenir) : Dans notre entreprise on ne savait pas qui gérait quoi. Robert n'était pas le premier. Pourquoi les suicides ne remontaient pas jusqu'à la direction ?

Leur argent je n'en veux pas, je veux la justice. Mon père a été malade, ma sœur a eu un cancer, j'ai de l'hypertension, tout cela s'est déclenché après le suicide de son frère

La séance est suspendue

Après le suicide de son frère, M. Perrin a continué à travailler dans le même service que celui-ci à France Télécom. En 2010, quand Stéphane Richard, nouveau numéro 2 vient le voir, il demande juste le départ de M. Lombard, le PDG.



L'audience reprend avec l'évocation d'un 3e suicide, celui d'**André Amelot**, 54 ans, mort le 19 mai 2008 en Normandie par pendaison à son domicile, après une tentative un mois plus tôt. Il était fonctionnaire.

Il est isolé professionnellement. Il fait une première tentative de suicide en 2007. Suivront plusieurs alertes du CHSCT « On a donné un jour un ordinateur à André Amelot en lui demandant de se connecter alors qu'il ne s'était jamais servi d'un ordinateur de sa vie » explique un collègue technicien, cité par les magistrats instructeurs.

Les alertes sur les conséquences de ses conditions de travail dégradées, sur sa santé mentale, n'ont pas été prises en considération par sa hiérarchie directe.

La sœur de la victime s'est constituée partie civile

Maître Teissonnière (PC) évoque un médecin du travail qui estime néfaste le travail en solitaire d'André Amelot, la victime.

- **Maître Teissonnière** (PC): La direction était à priori d'accord mais ne fait rien pour arrêter le nomadisme professionnel de M. Amelot, malgré les alertes des instances représentatives du personnel

M. Lombard, ex PDG ne sait pas ce qu'est le nomadisme

- **LP. Wenès** vient expliquer le nomadisme : Les agents n'étaient plus obligés d'avoir un point fixe, ils devaient juste se connecter au début de leur journée pour connaître leur mission.

M. Régnier, dont la veuve a témoigné précédemment, se connectait de la même manière chaque matin.

La Défense nie l'absence de responsables hiérarchiques de M. Amelot pourtant relatée par l'ordonnance.

- **La défense** insistant : Il n'était pas isolé puisqu'il se connectait chaque matin dans la même unité. Il avait un problème de bipolarité, ça n'a rien à voir avec l'organisation

La défense assure que ce métier est par nature solitaire

- **Maître Topaloff** (Sud) : Non, M. Amelot travaillait avant en binôme. Passer simplement à son bureau pour avoir sa charge de travail juste 5 minutes ne signifie pas qu'il travaillait en collectif

Travail solitaire ? Travail collectif ?

- **La présidente** calme les avocats qui s'invectivent : Vous êtes tous aguerris et habitués aux joutes, n'y voyez rien de personnel

La présidente affiche à l'écran un tract CGT de l'époque dénonçant le 2e suicide en 15 jours dans cette région.

M. **Alain Trotel** a demandé à être entendu par le tribunal. Il a fait une tentative de suicide par défenestration après une altercation avec un cadre supérieur le 26 mai 2008. #

Il travaillait à Rouen comme cadre au service comptabilité gestion. Cadre intermédiaire, il a subi des pressions en raison de la réorganisation.

« C'est la volonté d'aller trop vite qui a provoqué le malaise au sein des équipes » a déclaré le délégué syndical #Sud aux magistrats instructeurs.

« Il était déstabilisé, n'était plus vraiment le même » « Il était harcelé » a déclaré un agent comptable à propos d'Alain Trotel.

« Il n'était pas suffisamment pro actif » se défend son n+1.

Il fallait faire diminuer le service de 10 personnes sur 120.

Pour les dirigeants prévenus, organisation, réorganisation et nouveau logiciel n'ont rien à voir avec le conflit quasi personnel qui opposait A. Trotel et son supérieur. Les magistrats instructeurs ne sont pas du même avis, pour eux Le délit de harcèlement moral est constitué

- **A. Trotel** : Didier Lombard l'a rêvé : la fenêtre ou la porte, j'ai choisi la fenêtre. Deux anges gardiens m'ont sauvé (deux collègues l'ont retenu pour qu'il ne saute pas du 7e étage) 3 juin

Le lendemain de sa tentative, Alain Trotel revient travailler honteux des troubles qu'il a pu créer au sein de son service.

- **A. Trotel** : A chaque fois qu'on a récupéré du travail c'était pour détruire le travail d'autres collègues. J'ai toujours eu une fonction de management, j'ai toujours protégé mes agents contre la hiérarchie. Je les préservais d'une certaine

- **La présidente** essayant de comprendre : « Le geste de M. Eyssautier (son supérieur) a été l'étincelle vous dites ? Vous étiez un baril de poudre ?

- **A. Trotel** : Oui. Le plan des 22 000 départs ? On en riait, c'était une folie!

Pour le cabinet Isast (sollicité pour son expertise par l'instance CHSCT) il y a un écart entre le travail prescrit par la direction et le travail réel, réalisé sur le terrain.

« Le travail passé est effacé » remarquent les experts du cabinet Isast. L'ancien logiciel est supprimé avant que le nouveau soit opérationnel. C'est lui qui va créer le malaise dans l'équipe.

- LP. Wenès ne comprenant pas son implication face à cette situation : M. Trotel dépendait de la division finance A nouveau, le responsable est ailleurs.

- **La défense** : Votre équipe a-t-elle été renforcée comme parfois ailleurs ?

- **A. Trotel** : Non, nous étions le parent pauvre. New convergence (le nouveau logiciel) a aggravé la situation de harcèlement

(Insistant face à la défense qui essaie de le coincer en remarquant qu'il parlait précédemment de lien « ténu » entre le logiciel et son geste suicidaire)

Juste avant de tenter de se défenestrer M. Trotel a dit « ce n'est pas étonnant qu'il y a trop de suicides à France Télécom » a relaté un témoin. Aujourd'hui M. Trotel ne s'en souvient pas.

L'audience est suspendue jusqu'à demain 13:30.

04/06 (Jour 18)

18ème journée d'audience au procès France Telecom, aujourd'hui **3 cas de suicides** entre le 2 mai et le 9 novembre 2008 et **un cas de souffrance au travail**

J-M Laurent s'est suicidé le 2 juillet 2008, il était père de 3 enfants et fonctionnaire depuis 1970. Il s'est jeté sous le train à Troyes en étant au téléphone avec une déléguée syndicale. Il n'avait pas supporté le changement de fonction en tant que téléconseiller.

Il laisse un mot dénonçant : "l'acharnement de certains à nous laisser crever comme des chiens, si mon geste pouvait servir à quelqu'un mais j'en doute."

Il avait changé de poste en 2003 pour devenir téléconseiller. Dès la même année, la médecine du travail détecte une incompatibilité totale ou partielle avec le poste. Il est arrêté 215 jours en 2017.

Il avait quitté un poste de technicien, où la prise d'initiative était essentielle. Introverti, il n'a jamais pu se sentir à l'aise dans les services clients. Selon sa campagne, il considérait sa situation comme une régression, il en avait honte. Il finit par obtenir un poste aménagé mais pas protégé pour autant. Les managers avaient ordre de lui "mettre la pression" raconte une collègue

Pour lui, l'entreprise voulait le pousser à partir. Mais il voulait travailler, il était même prêt à balayer la cour.

Il demande à travailler à temps partiel, il vit mal la pression du chiffre, la part-variable, il finit par travailler à mi-temps.

A plusieurs reprises, il pleure à son poste de travail. Son médecin de famille constate des attaques de panique et un "état grave et récurrent de dépression lié à son travail

Il écrit se sentir comme un pantin devant un écran, travaillant dans un mouvoir. "Je ne demandais pas grand-chose, juste un poste où je serais mieux". Il se sentait comme dans le "couloir de la mort". France Telecom

Son supérieur hiérarchique n'avait pas remonté la situation à la direction territoriale est. Il reconnaît lors des auditions "un cas incontestable de souffrance au travail pas détecté à sa juste mesure

Lors de son audition L-P Wenès rappelle que sa mutation n'était pas liée à ACT, ni à NEXT. Il précise que "l'entreprise a essayé de réagir". Olivier Barberot, ex DRH France, fait le même constat #

Pour le magistrat instructeur, il y avait assez d'éléments pour qualifier le harcèlement moral.

- **Le juge assesseur** : Pourquoi ce temps de réaction ?

- **O. Barberot** : Je n'ai pas d'autres explications

Il rappelle qu'il y avait un accord de GPEC en 2003.

La présidente rappelle que le site de J-M Laurent qui devait fermer, n'a pas disparu au final...

- **Le juge assesseur** : On est surpris qu'il n'ait pas été prioritaire pour un changement de poste sur son ancien site qui n'était pas supprimé

- **Maître Chemarin** (Orange) : Le service espace développement a aidé J-M Laurent

Maître Maisonneuve (Cadre Orange) tient à préciser que J-M Laurent dépendait de la direction territoriale Nord et pas Est.

- **Maître Topaloff** (Sud) pointe un problème de direction DRH totalement désorganisée : La DRH est basée à Reims, à 150 km. Un autre responsable est à la fois sur Lille et Reims. L'absolue désorganisation a contribué à la dégradation des conditions de travail

Il avait écrit à de multiples reprises à sa direction. Deux ans qu'il avait demandé la réunion d'une commission, C3R, il s'est suicidé la veille du jour où on lui dit que celle-ci serait décalée d'ici la fin de l'année. Il était technicien pendant plus de 20 ans, il se retrouve à lire des scripts sur une plateforme, c'est l'enfer. On le change de poste ensuite pour le mettre en back-office devant un ordinateur alors qu'il voulait un métier manuel, il était même prêt à balayer la cour ! Il a travaillé trois ans comme ça, il était éreinté

{Mini passe d'armes entre Maître Topaloff (Sud) et Maître Maisonneuve (Cadre Orange) qui conteste ce qu'elle dit sur la direction est}

- **Maître Topaloff** (Sud) : Ce n'est pas comme ça qu'on traite les gens

- **La présidente** : Sur les plateformes, les salariés devaient passer 5 min 36 secondes dans une conversation, c'était chronométré
 - **LP. Wenès** : Oui et non
 - **Maître Beaulieu** (Wenès) : Non seulement on va créer un poste mais ses horaires avaient été vus avec lui, il n'avait plus de contact avec le client, on avait respecté ce qui avait été demandé
 - **Maître Topaloff** (Sud) : C'était insuffisant. Il a développé un état dépressif de phobie du bureau, il s'est battu pour travailler sur les jarretières, sa responsable dit non car il y avait du travail sur la plateforme. L-P Wenès en avait été informé à l'époque. Des mesures ont été prises, sur ces nouveaux modes de travail ?
 - **LP. Wenès** : Mais Maître Topaloff, ce ne sont pas des nouveaux modes de travail
 - **Maître Topaloff** (Sud) : Elle était où la cellule d'écoute là ? Ne me dites pas qu'un cas comme celui-là n'a pas provoqué un désir de modifier les choses.
- L-P Wenès répond qu'il ne supervisait pas ça.
- **LP. Wenès** tranchant : Chaque évènement (suicide) me touche personnellement mais j'ai la responsabilité de faire avancer un groupe de 80 000 personnes

{Brigitte Dumont, ex responsable du programme ACT tente de clarifier les choses sans connaître le dossier, mais c'est pas gagné}

Le cas de **Bernard Pillou** est évoqué. Il faisait partie de l'unité réseau Ile-de-France, la veille de son anniversaire, il saute d'un viaduc, le 4 septembre 2008. Il était technicien réseau et devait régler des incidents. Pour Marc Pillou, son frère, il avait été victime de réorganisations successives et d'incitations répétées au départ.

Il y avait une réorganisation au moment du décès de B. Pillou, mais il n'y aurait pas eu de suppressions d'emplois. Le nombre de techniciens était passé de 300 à 150 en deux ans.

En 2007, B. Pillou quitte le réseau et part en production

Son travail ne l'intéressait plus, le nouveau poste ne répondait pas à ses attentes, il avait un poste administratif alors qu'il aurait préféré un poste technique", constate un collègue.

M. Pillou est persuadé que son frère subissait des incitations à la mobilité externe. "Mon père s'ennuyait beaucoup" disait également son fils.

Pour Didier Lombard durant son audition, « il avait des problèmes personnels, notamment lié à ses problèmes de hanche»

« Il avait la crainte d'être placardisé, de perdre son statut de fonctionnaire » constate le magistrat instructeur. « Ces deux mutations successives ont pu contribuer à accentuer le malaise de B. Pillou »

Pour les prévenus, le malaise est lié à des problèmes personnels et médicaux, mais personne ne mentionne la luxation de la hanche comme étant consécutive d'un accident du travail, note le magistrat instructeur

- **La présidente** : Des réactions sur ce cas ? (en particulier sur la phrase notamment "ces réorganisationisations servent à perdre des gens en route ")

- **D. Lombard** emporté : C'est archi faux, c'est stupide

Un "roh" d'exaspération s'élève sur le banc des parties civiles #

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Je trouve obscène de faire parler les morts

Elle relit la lettre que B. Pillou avait laissée à son fils. "Ne te sens pas responsable de ce qui arrive, pas mal d'éléments entrent en ligne de compte", lui avait-il écrit

Elle reproche aux magistrats instructeurs d'avoir condensé un autre passage de cette lettre, qui mis bout à bout change un peu le sens.

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Franchement, on ne fait pas ça

Patrick Rolland se suicide par pendaison lors d'un repas de famille le 9 novembre 2008, il était technicien d'intervention. Sa carrière n'a pas pu être retracée car il avait un homonyme...

"Pouah" font les parties civiles

Il avait du mal à s'habituer à l'ADSL et à faire confiance aux nouveaux chefs. Ses collègues dénoncent des pressions des chefs, statistiques de dérangements

Deux mois avant son suicide, il avait subi des remarques désobligeantes de son chef en réunion sur son travail.

Patrick avait exprimé son ras-le-bol.

Il craignait d'être muté à Saint-Quentin alors qu'il habitait dans le Pas-de-Calais. "

Nous étions assommés et noyés et propositions d'essaimage", se souvient son binôme.

Sa compagne se souvient qu'il avait du mal à supporter la nouvelle organisation du travail. Il aimait fournir un travail de bonne qualité. Patrick avait des problèmes psychologiques depuis le décès de son père, prenait des psychotropes, ses conditions de travail ont eu un rôle, elles se sont ajoutées à la peine. Il fait une grosse dépression en 2008. Il faisait l'objet d'un suivi particulier.

Pour Didier Lombard, lors de son audition, "c'est un cas médical dans lequel France Télécom n'a rien à voir."

Patrick Rolland est resté hermétique à la rationalisation du travail qu'il a vécue comme une perte d'autonomie. Il avait les craintes de se voir imposer une mobilité.

Si les responsables se targuent du respect des préconisations de la médecine du travail, les magistrats instructeurs notent que c'était la seule mesure de prévention des RPS dont l'effet a été anéanti par des méthodes de management qui ont attenté à sa dignité et à sa santé."

Pour L-P Wenès, il n'a pas mis fin à ses jours à cause de son travail, il évoque son alcoolisme, son suivi psychiatrique.
Agacement sur le banc des parties civiles

- **Un des avocats des parties civiles** : il ne faut pas le réduire au nomadisme, c'est l'essence même de sa fonction qui a été mise en cause

{Réduire les problèmes de Patrick Rolland au nomadisme}

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Plutôt que de réécrire l'histoire, je veux faire une ou deux précisions

- **Un des avocats des parties civiles** : Comme il était désajusté, qu'est-ce qui a été fait pour le mettre à jour des mutations technologiques ?

- **O. Barberot** sur la défense : L'instruction n'était absolument pas de faire bouger tous les deux ans

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : On nous parle de formation, mais il y avait un souci d'adaptation des salaires à leur poste. Des milliers de techniciens se sont adaptés à l'ADSL.

O. Barberot reproche les sous-textes de l'avocat.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : C'est faux

- **O. Barberot** : Laissez-moi finir

Maître Maisonneuve (Cadre Orange) fait une remarque générale en forme de mini coup de gueule, il reproche aux magistrats instructeurs d'écrire à chaque fois que le harcèlement moral est constitué. Comme si les audiences à venir n'avaient aucune importance.

Suspension d'audience

Reprise d'audience et point température dans la salle.

Maître Topaloff (Sud) précise qu'il n'y aura plus de parties civiles suite à une interpellation de la présidente sur un tract de Sud-PTT

La magistrate assessesseur lit l'ordonnance de renvoi sur le cas **Georges Lloret** qui arrive à la barre Cadre à l'assistance technique sud-est, il décompense émotionnellement le 22 septembre 2008, puis le 6 juillet 2010. Le 22 septembre, il apprend qu'il n'a pas de part variable, il menace de mettre fin à jours. Le 9 juillet 2010, Sud dénonce une placardisation depuis son retour d'arrêt maladie. Il écrit à Stéphane Richard, un protocole transactionnel est conclu. Il renonce à toute action en justice. Les griefs : Il est évincé en 2008 après un arrêt maladie de 3 mois. Il doit quitter l'unité, on le dirige vers l'espace développement

"Il était temps de se frotter à d'autres services, d'autres personnes" dira sa n+2 #

Sa directrice précise qu'elle ne pensait pas que ACT et NEXT étaient des plans nationaux

(C'est la première fois qu'on entend un argument comme ça-NDRL)

"Tout était mis en œuvre pour que je parte de l'entreprise", dit G. Lloret lors de son audition. Il était invité de manière insistante à suivre un cursus vers la fonction publique territoriale à Lyon.

Il est dans une situation d'isolement après son congé maladie, quand il revient il n'a plus son équipe. Un jour, il s'installe dans un placard pour symboliser sa situation. Cela sera commenté par sa hiérarchie pour montrer la personnalité difficile du salarié

Dégradation de l'état psychologique de G. Lloret. Les coûts des RH ont été divisés par 4, ils n'ont pas pu accompagner les salaires.

"J'en veux à ce management agressif et inhumain, nous ne sommes pas des produits manufactures", avait dit G. Lloret.

Les épisodes aigus de malaise de G. Lloret sont arrivés durant le plan NEXT.

L-P Wenès considère lors de son audition que cette situation est sans rapport avec NEXT et ACT, qu'il était cyclothymique, qu'il n'aurait jamais dû être cadre

O. Barberot reconnaît lui d'énormes malades qui n'ont rien à voir avec l'esprit de ACT

Il ne supporte pas la rupture du contrat moral qui le lie avec l'entreprise

G. Lloret tient à remercier d'avoir la possibilité d'être entendu, ça fait longtemps qu'il attend ça.

- **G. Lloret** : "Je suis là pour rendre hommage à ceux qui se sont donnés la mort et aux gens qui ont encore des séquelles.

(Il fait une pause, saisi par l'émotion)

- **G. Lloret** : La courbe du deuil nous a été présentée comme un outil d'aide des salariés, je n'ai pas compris tout de suite sa signification.

(Il fait une pause).

- **G. Lloret** : J'ai été percuté de plein fouet par le time to move

Il aimerait que les prévenus sachent "ce que c'est que cette pression", les sollicitations toutes les semaines pour aller voir ailleurs "pour leur bien".

- **G. Lloret** : Je ne voulais pas quitter France Télécom. Quand l'objectif est dépassé, la PVM (part-variable managériale) monte. Plus vous réussissez à faire partir, plus vous êtes rémunérés.

Sa direction devait se séparer de 41 personnes sur 700.

- **G. Lloret** : Mon poste est supprimé au retour d'arrêt maladie, on m'a dit que c'était pour me remettre de la maladie. On m'a signifié de trouver du travail ailleurs. Ils ont profité d'un arrêt maladie de 2 mois pour me dégager, imaginez ce que ça fait de se retrouver traité de la sorte. Je reste deux mois dans un bureau isolé, j'avais l'impression d'être un parasite

Sa part variable est à zéro.

- **G. Lloret** : Je dis à mon chef que vais mettre fin à ma vie.

(Il poursuit et s'effondre en larmes)

On lui refuse l'accès aux moments de convivialité, on lui refuse les séances de sophrologie

- **G. Lloret** : Ça fait deux ans et demi que je suis malmené

Il n'aura pas accès aux conclusions du pôle enquête de France Telecom tout de suite, il s'estime traité comme en garde à vue. Le pôle enquête conclut à une succession de malades administratrices. *(Il le répète deux fois).*

- **G. Lloret** : Je n'ai jamais rencontré Barberot, Wenès et Lombard, ils émettent des jugements sur moi. J'entends G-P Cherouvrier (ex DRH) dire qu'il est meurtri et nous, les familles, les victimes, on va bien ? Vous avez failli à la protection des salariés sous votre autorité

On était content quand vous êtes arrivés (il s'adresse à Didier Lombard) d'avoir quelqu'un de la maison, de France Télécom. Vous nous avez trahis et je pèse mes mots. Aujourd'hui, je suis toujours en activité, j'ai plaisir à travailler.

Mon épouse m'a accompagné aujourd'hui, j'ai deux enfants, je n'arrivais pas à dire que ça n'allait pas (à l'époque)

Il y a deux cas pour ne pas avoir la part variable : soit faute grave, soit très insuffisant. Dix cadres avaient eu zéro comme moi. De mettre zéro à quelqu'un, c'est ce qui peut le pousser dehors. A cette époque, j'ai caché à mon épouse et mes enfants ce qui s'est passé. Mon fils travaille chez Orange, il a choisi de rejoindre la belle entreprise que papa a rejoint en 82. Ma fille m'a appelé aujourd'hui, elle n'est au courant de rien "j'espère que tu ne fais pas partie des 39 victimes" m'a-t-elle dit.

Quand mon épouse lit ce qui est dit de moi...Elle ne le supporte pas (*il est en larme*)

Il reconnaît avoir élevé la voix en 2010 mais ne pas avoir proféré de menaces suicidaires. Il voit les pompiers débarquer au travail, il dit qu'il ne comprend pas. Il précise qu'il est délégué syndical parce qu'on lui a tendu la main à un moment donné

- **La présidente** : Vous avez répondu aux enquêtes écoute des salariés?
- **G. Lloret** : Mais comment peut-on garantir l'anonymat ?!
- **La présidente** : Pourquoi ne pas avoir porté plainte tout de suite ? (il a porté plainte en décembre dernier)
- **G. Lloret** : J'aime France Telecom

Il a signé un protocole transactionnel. Il a reçu 15 000 euros. Il souligne que c'est l'amende pour harcèlement moral,

- **G. Lloret** : C'est bizarre. Mon poste a été supprimé, pourquoi-t-il été supprimé ? (suite à une question de Maître Beaulieu (Wenès) de la défense)
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Je ne réponds pas aux questions

Maître Beaulieu (Wenès) note qu'il a finalement touché sa part-variable de 750 euros le mois d'après, la moitié environ de ce qui était prévu. Elle lit une déclaration d'un collègue à lui disant qu'il ne supportait pas d'ordres de la hiérarchie

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : On ne peut pas rester avec un poste vide pendant plusieurs mois, avez-vous dit, Didier Lombard. Vous avez changé d'avis ?
- **D. Lombard** : Pourquoi le poste a été supprimé ? J'en sais rien

O. Barberot, dit qu'un ressenti, c'est ressenti, qu'il ne connaît pas l'affaire dans le détail

- **Une avocate de la défense** : Je pense que votre client devrait avoir un peu plus de mesure... (après une remarque de G. Lloret)
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Il a toute la mesure qu'il faut.
Y a beaucoup d'hérétiques chez France Télécom" (à une réponse de O. Barberot qui disait que certains propos de RH étaient hérétiques)
Y'en a qui sont cyclothymiques (tacle en faisant référence aux propos de L-P Wenès sur G. Lloret)

Suspension d'audience jusqu'à jeudi 13h30

06/06 (Jour 19)

19ème journée d'audience au procès France Telecom, aujourd'hui retour sur la période de 2007-2008

L'avocate de Louis-Pierre Wenès, demande qu'une vidéo interne à l'entreprise de 40 minutes (elle devait durer 20 minutes il y a deux jours) soit projetée...La présidente dit "on verra"

Un nouveau tableau est projeté pour tenter de comprendre les effectifs (en baisse) par directions territoriales

- **LP. Wenès** essayant de s'expliquer : Mme Dalibar, c'est une de mes pairs
- **La présidente** : Hum {Les organigrammes sont toujours peu clairs}
- **LP. Wenès** : Il y avait 5 CSRH, centres RH entre 2007 et 2008, il s'agissait principalement de plateformes, puis il y avait des RH rattachés aux directeurs territoriaux, eux-mêmes rattachés pour la période à Nathalie Boulanger, (une des prévenues qui avait au-dessus d'elle L-P Wenès)
- **J. Moulin** : C'est clair ?
- **La présidente** : On est sur la RH, mélangez pas tout (soupirant face à la complexité savamment entretenue)
- **Maître Topaloff** (Sud) : Jacques Moulin, il obéit à qui ?
- **LP. Wenès** bégayant : Mais...
- **Maître Topaloff** (Sud) : Mais vous y connaissez rien à la fonction RH, laissez Olivier Barberot répondre
- **O. Barberot** : Monsieur Barberot ne connaît pas la feuille de route de L-P Wenès
- **Maître Topaloff** (Sud) Soyons concrets, c'est ce qui nous intéresse
- **La présidente** : Et qui suit les affaires de suicides ?

{Remous dans la salle}

- **O. Barberot** : M. Zylberberg (directeur des affaires sociales) saura mieux vous répondre, on n'est pas censé connaître la raison de la mort des salariés

Il dit que les CHSCT locaux s'en emparent, la presse locale écrivait et le service com était informé. La direction territoriale aussi (mais ce n'est pas clair).

- **La présidente** : Et ça arrivait où chez vous monsieur Wenès ?
- **LP. Wenès** : Ca partait chez M. Zylberberg aussi
- **La présidente** : Et qui suivait les mouvements de grève ?
- **O. Barberot** : C'était communiqué à M. Zylberberg au niveau du groupe. Il me rendait compte ensuite
- **Une avocate des parties civiles** : Vous renvoyez la responsabilité aux CHSCT
- **La défense** : Il explique de manière pédagogique

{Rires dans la salle}

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Ça fait un mois qu'on essaie de comprendre
- **Maître Topaloff** (Sud) : On essaie de comprendre
- **O. Barberot** : Vous avez très bien compris
- **La présidente** : Dans la période 2006-2009, il y a eu 9 préavis de grève nationaux
- **O. Barberot** : Je ne me souviens pas m'être dit à l'époque "ah alerte", je ne me souviens pas d'une grève avec ce motif (risques psychosociaux)

Décembre 2006, 31 mai 2007, elle lit des tracts de la CFDT qui sont identiques et parlent entre autre du management

- **O. Barberot** : C'était pas exclusivement pour ce motif", (les grèves)

29 janvier 2009, la présidente égrène un nouveau communiqué qui parle des réorganisations.

- **La présidente** : Quels enseignements vous tiriez d'une grève ?
- **O. Barberot** : Je recevais les organisations syndicales. On est en période de négociations en 2009, on est en action
- **La présidente** : Ouais

"La direction communique pour dé-corréler les suicides aux conditions de travail" constate l'Observatoire du stress et des mobilités forcées qui s'est créé en juin 2007 avec fdSudPTT et la CFEGCOrange France Telecom.

Le site de l'Observatoire était bloqué sur l'intranet car ne comportant pas un intérêt professionnel pour France Télécom, au même titre que les sites pornos ou sur les armes...

- **La présidente** : C'est quand même particulier
- **O. Barberot** : D'autres organisation syndicales désapprouvaient la démarche

"Oh" fait le banc des parties civiles

Sur le premier questionnaire de l'Observatoire, 45% des répondants déclarent se retrouver placardisés.

- **La présidente** : "C'est presque un sur deux, c'est énorme. Qui a pris la décision d'interdire l'accès au site de l'Observatoire en 2007 ?
- **O. Barberot** : Moi
- **La présidente** : Et qui l'a ré-autorisé en 2010 ?
- **O. Barberot** : Moi (mais il ne se rappelle plus trop les circonstances)
- **Maître Topaloff** (Sud) : Ce n'était pas accessible en interne, alors que justement on aurait eu la possibilité de vérifier si c'étaient les personnes de l'entreprise qui répondaient
- **O. Barberot** pour justifier l'interdiction : Je ne peux pas privilégier deux syndicats alors qu'il y en a un troisième qui compte. Les syndicats ne sont pas en front uni sur le sujet

Indignation des parties civiles

Le droit d'alerte est lancé au CNSHST en été 2007 par rapport au bilan 2006.

- **O. Barberot** : "C'était le directeur des relations sociales qui présidait l'instance (M. Lorient, puis M. Zylberberg),

" Nous faut-il déclarer l'état d'urgence ? " insistent l'ensemble des organisations syndicales un an après.

- **O. Barberot** : C'était deux jours avant la signature de l'accord sur le stress. On va prendre en compte systématiquement les RPS dans les restructurations.
Pas de corrélation économique dans les cas de non reconnaissance en accident de service (accidents du travail pour les fonctionnaires

M. Grazzini avait fait remonter à la direction des cas de pertes de repères brutales, la nécessité de renforcer le réseau RH

Entre janvier 2007 et juillet 2008, 13 suicides sont comptabilisés dans un article de Libération

- **La présidente** : Vous étiez informés de ce genre d'article ? Vous n'aviez pas une revue de presse sur votre bureau tous les matins ?
- **D. Lombard** : Je suis pas sûr que celui-là était dedans
(Rires dans la salle) Il dit qu'il était accaparé par la dette.

Une lettre de l'inspecteur du travail à Bordeaux préconise de mettre en place des moyens humains, des objectifs réalistes, un meilleur management...

- **LP. Wenès** agacé : C'est ce qu'on faisait tout le temps
Il dit qu'il tombe de sa chaise

Une autre lettre pointe le fait que ces réorganisations incessantes ne facilitent pas la lisibilité de l'organisation.

- **La présidente** glisse : Tiens ça me rappelle quelque chose

"Ces réorganisations (...) favorisent manifestement le développement de situations de mal-être au travail" constate l'inspecteur. Il pointe aussi une dissociation pour le personnel avec d'un côté l'affectation opérationnelle et de l'autre le rattachement hiérarchique

- **La présidente** agacée : On est dans la souffrance au travail, on est bien dans le sujet Maître Beaulieu
- **Maître Topaloff** (Sud) : Ce qui frappe dans ce courrier, c'est une grande souffrance
- **LP. Wenès** : J'ai pas besoin de ce courrier pour savoir qu'il faut améliorer les choses. Je ne suis pas d'accord sur le mot souffrance

Un "Oh" s'élève dans la salle

- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous parlez d'améliorer les processus, vous ne parlez pas des conditions de travail
Tous étaient soumis au scripte
- **LP. Wenès** s'emporte : Non (très très énervé par ces questions)
- **Maître Topaloff** (Sud) : C'est un peu court de dire que ces courriers n'ont pas conduit à un article 40, signalement auprès du procureur de la République Maître Chemarin (avocate d'Orange)
- **Maître Chemarin** (Orange) raillant : Merci de votre intervention

Maître Maisonneuve (Cadre Orange) demande à ce que ces déclarations ne soient pas accompagnées de brouhaha du public (un peu excédé par ce qu'il entend)

Les écoutes salariés pour la période 2007, 2008 et 2009 sont évoquées, il s'agit de compte-rendu d'enquête pour appréhender le vécu des salariés

- **LP. Wenès** : Je me lève comme je pense que vous allez avoir un tas de questions pour moi. Plus de 29 000 répondants en 2007, cela permettait de nourrir la réflexion pour savoir comment améliorer les choses
Dans l'enquête restituée en septembre 2007, les salariés se disent fiers d'être attachés au groupe, ils trouvent "positives les pratiques de leurs managers", les managers affirment leur adhésion aux changements en cours
- **La présidente** : Waouh, c'est fort. Vous avez un commentaire ?
- **LP. Wenès** : Je crois que ça parle tout seul
- **Une avocate des parties civiles** : Et sur l'écart entre cette enquête et celle de l'observatoire du stress ?
- **LP. Wenès** : Excellente question Maître, je ne vois pas comment j'aurais pu soudoyer 30 000 de mes collaborateurs, plus sérieusement, je me pose la question
- **La présidente** étonnée : Dans ce document tiré des écoutes salariés, il y a cependant 4 alertes : les collaborateurs ne comprennent pas bien la stratégie du groupe, ont peu de perspectives d'évolutions, une insuffisance de reconnaissance et les dysfonctionnements pèsent sur la performance du service rendu. 44% des collaborateurs disaient ne pas connaître la stratégie du groupe.
- **LP. Wenès** : Les salariés d'Orange étaient peut être plus projetés vers le futur, ils n'avaient pas de bases (comme les agents de France Telecom. J'ai le sentiment qu'on est en train de faire les bonnes choses sur la bonne voie, qu'on est en train d'emmener les gens avec nous (estime t'il suite au questionnaire "Ecoute salariés »)
Je pense que je vous ai expliqué combien c'est important pour nous, comment on fait pour gommer les points saillants dans la conduite du changement imposé par l'environnement extérieur
- **Maître Topaloff** (Sud) : Ce n'est pas la "Petite maison dans la prairie" comme dit Maître Beaulieu (Wenès)
- **LP. Wenès** : Les choses vont dans le bon sens
- **Maître Topaloff** (Sud) : Ces questions impliquent une adhésion à l'entreprise, je pense que la personne qui travaille sur la marguerite ou la plateforme à Cahors, ces gens-là ne vont pas répondre "à mon manager définit bien les rôles". Vous pensez quoi de mon analyse ?
- **LP. Wenès** : Si c'était moi, je répondrais "pas d'accord", "pas d'accord »
- **Maître Topaloff** (Sud) : Y a un tel hiatus, qu'on peut s'interroger, qu'on ne peut pas répondre à ça quand on est en colère. Personne dans mes clients n'a vu passer le questionnaire
- **LP. Wenès** : Nous sommes tous bouleversés par la disparition d'un être humain, je ne suis pas né avec une cuillère en or dans la bouche, ces gens-là je connais leur ressenti (...)
Factuellement jusqu'à la première moitié de 2009, on ne parlait pas beaucoup des suicides, on peut encore le pousser de côté, c'est pas chez moi. Et d'un seul coup, seconde moitié de 2009, je suis choqué, je dis « c'est pas possible »
Le travail, c'est quelque chose de très très dur, ça atteint le degré de l'insoutenable, j'ai vu mon frère disparaître à l'âge de 50 ans...
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Pourquoi vous avez fait ça tout seul dans votre coin ? (enquête et écoute salariés sans les organisations syndicales)
- **LP. Wenès** : C'est une bonne question. J'avais 78 000 personnes en dessous de moi et tout qui bougeait. Je ne me souviens pas qu'un syndicaliste soit venu me voir (Dans son bureau)
J'ai mauvais caractère, quand je tends ma main plusieurs fois et qu'on ne la prend pas, après, je ne la tends plus

Suspension d'audience

Reprise

Un mail de 2007 est projeté, une initiative locale d'une juriste de la Direction territoriale Ouest au sujet des suicides au travail. Elle a fait un dossier sur le régime juridique concernant ces cas de suicide.

Projection d'un document du Comité central d'entreprise (CCE) sur la prise en compte des RPS en 2008 qui reprend différentes mesures comme en 2007, mise en place des espaces d'écoute et d'accompagnement

- **La présidente** : Pourquoi, vous faites ça quand vous arrivez vous ? (à Jacques Moulin quand il lui explique qu'il contactait des cabinets pour accompagner la transformation à son arrivée à la direction France de France Telecom)
- **J. Moulin** : Il y avait des situations complexes qui pouvaient remonter. Il n'y a pas toujours eu d'alertes du management, des délégués du personnel, de l'assistance sociale. Des salariés pouvaient échapper à la saisine volontaire. Il pouvait être utile de mettre un plan systématique sur le terrain, nous avons contacté des cabinets comme Stimulus. On ne peut pas reprocher à une direction de prendre en compte en amont le risque psychosocial, c'était quelque chose d'encore nouveau pour les managers
- **La présidente** en étouffant un bâillement: Voilà encore un tableau. Quèsaco, à quoi ça sert ? C'est pas tellement clair

A la demande de L-P Wenès, 40 minutes de vidéos internes au groupe vont maintenant être projetées.

Une vidéo Corporate de 2006 montre, après une intro rock, L-P Wenès en visite minute par minute sur un site France Telecom. « Moi je crois pas qu'on doit faire les choses plus vite » dit-il à une salariée. (Il est sur une plateforme de conseil aux clients)

« Mon métier à moi c'est de faire grandir les gens qui travaillent avec moi, d'aider les plus faibles » dit-il à une équipe en formation entre deux interludes rock. 11h05, L-P Wenès, est au service RH.

Magie du montage à 90' : il se retrouve deux minutes après chez un particulier où un technicien installe une Livebox. {Image d'un magnifique coucher de soleil}

- **LP. Wenès** fièrement : Et ben voilà, vous avez vu qu'il se passe des choses dans cette direction territoriale
Fin de la vidéo

- **Maître Topaloff** (Sud) : Et ça nous prouve quoi ?

2nde vidéo

L-P Wenès discute assis sur un fauteuil en cuir avec un collaborateur.

« En 72 heures, le salarié saura si son idée a été retenue » lance David, le collaborateur au numéro 2 de France Telecom.

« Merci David » répond enthousiaste L-P Wenès.

3ème vidéo

« Le but est de vous donner plus la parole, que vous contrôliez plus votre destin, c'est vous qui allez organiser mes visites dans les directions territoriales » dit face camera, L-P Wenès, coiffé d'une mèche sur le côté. Puis il évoque un tournoi de rugby.

4ème vidéo

Des vendeuses en boutique France Telecom se plaignent de la complexité des applications informatiques.

« C'est pas encore parfait, mais ça approche » dit une vendeuse

- **La présidente** : C'est quoi ça ?

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Ça se passe début 2008

« Tu me connais, tu sais l'importance que j'attache au système d'information mais qu'est-ce que tu fais pour aller encore plus vite ? demande L-P Wenès, accoudé sur un bureau, main croisées face à un collaborateur.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Quel rapport avec le procès ?

5ème vidéo

« C'est comme au loto, y a que ceux qui se sont exprimés qu'on pourra entendre » dit L-P Wenès en face à face avec J. Moulin autour d'une très grande table. (Ils parlent des enquêtes "Ecoute salarié »

« Il faut qu'on progresse, il faut que 100% des managers fassent des réunions d'équipes dans la prochaine enquête sinon ils devront trouver un autre travail » tranche L-P Wenès

« Je t'écoute, je te soutiens, c'est ça la proximité, Jacques merci beaucoup » conclut L-P Wenès

6ème vidéo.

Des salariés de France Telecom s'adressent à L-P Wenès en webcam qui grésille.

Il répond : « Le plan ACT, c'est pas seulement les départs, on a augmenté les heures de formation »

« N'y a-t-il pas un hiatus entre les bons résultats et la volonté de continuer mobilités vers la fonction publique ? »

Interroge un autre salarié.

L-p Wenès répond : « Cette mobilité permet de s'adapter à l'environnement ce qui nous permet d'embaucher d'autre personnes.... Les départs sont un élément indispensable de la réussite. C'est complètement fondamental. »

« Pourquoi il n'y a pas de dispositif d'incitation de temps partiel senior? » demande un autre salarié devant sa webcam.

« Merci pour votre question » répond L-P Wenès (...). « Désolé pour vous je n'ai pas d'autres solutions à vous proposer »

{Fin de la session vidéo Corporate}

- **Un avocat de la défense** : Ça donne du concret à ce qu'il faisait à l'époque
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Regardez tout
- **Maître Topaloff** (Sud) ironique : Oui, oui, je vous jure

Suspension d'audience jusqu'à demain 13h30

07/06 (Jour 20)

20ème journée d'audience au procès France Telecom. Aujourd'hui, on démarre par l'examen de l'année 2009, celle de la médiatisation de la crise sociale.

Le tribunal est saisi de 16 cas de victimes pour cette année-là. Le 5 octobre 2009, L-P Wenès demande à être déchargé de ses fonctions. On commence par la période avant le suicide de Michel Deparis, le 14 juillet 2009.

Le désendettement n'est plus prioritaire et fait place à un objectif de "rémunération active des actionnaires". Le but est de maintenir un niveau de cash-flow organique entre 2009 et 2011 à hauteur de 8 milliard d'euros.

Il s'agit d'installer une dynamique de mobilité et de renouvellement des compétences, de développer la fluidité, avec un objectif ambitieux, un taux de sortie de 12% des effectifs

Fin mars 2009, 57% des objectifs de la décroissance nette du groupe sont réalisés

Janvier 2009, est une échéance importante pour l'entreprise, dit Didier Lombard, ex PDG. « Nous venons de sortir des problèmes liés à la dette. Le plan NEXT est arrivé à échéance le 31 décembre. J'ai décidé qu'on ne ferait pas de nouveau plan, qu'il fallait sortir de la zone des tempêtes

Il s'engage sur l'amélioration du logiciel. Et sur le "pruning", cueillir les fruits

« Y a plus de NEXT, notre situation est stable. On va focaliser sur la qualité de service »

- **D. Lombard** : Quelque chose est omniprésent dans le dossier et est faux, la réduction des effectifs et la corrélation avec le cash-flow, si c'était le cas, il faudrait licencier 100% des effectifs, c'est donc archi-faux
- **La présidente** : Orange 2012, c'est quoi ?
- **D. Lombard** : Je sais pas
- **La présidente** : Ah ? Y avait pas de plan après ?
- **D. Lombard** : Non, il fallait expliquer qu'on était sorti de la crise de 2002

Nicolas Guérin, représentant d'Orange vient à la rescousse. Il dit qu'à un moment ça a pu être le nom d'un plan "Orange 2012". Mais ce n'est pas devenu un projet.

- **La présidente** : 8 cas dont a été saisi le tribunal avant celui de Michel Deparis, le 14 juillet 2009. C'est dire que les plans de prévention des risques psychosociaux vont beaucoup aider les managers avec ces cas-là

Michel Deparis avait laissé une lettre : « Je me suicide à cause de mon travail chez France Telecom, c'est la seule cause »

Il évoque "un management pas la terreur, ça m'a complètement perturbé. Je suis devenu une épave."

"C'est bien le travail qui a provoqué ça, France Telecom est responsable de mon suicide. On va dire qu'il y a d'autres causes que je suis seul, non marié. Mais le travail est l'unique cause."

Le 11 août : Nicolas Grenoville se suicide à Besançon

Le 25 août : Olivier Barberot, fait une réunion avec les organisations syndicales. Ouverture d'une négociation

- **O. Barberot** : La réunion du 25 août est très particulière. On a essayé de se voir sans faire un compte-rendu précis. C'était très équilibré, très riche. La première vraie réunion se fera en septembre pour entamer 5 chantiers C'est une période où tout le monde souffre, tous les représentants du personnel sont en souffrance Il fallait envoyer des messages précis pour montrer que ça avançait

10 septembre : Première réunion "des Assises de la refondation".

Et en même temps, il y a une réunion du CNSHSCT. Est décidée la suspension des mobilités jusqu'au 31 octobre, puis repoussée jusqu'à fin de l'année. Puis de réaliser un état des lieux avec un cabinet d'expertise. La future expertise Technologia.

Le 15 septembre, Didier Lombard est reçu par Xavier Darcos, ministre du travail. Est actée la mise en place d'un numéro vert et confirmation d'une expertise. C'est en sortant de la réunion que D. Lombard fera sa sortie désastreuse sur la "mode des suicides".

Les remontées du malaise sont les suivantes : "Notre groupe est déshumanisé", "le top management impose des méthodes de gestion/management centrées sur la performance"

Des milliers de réunions se tiendront dans le cadre des Assises pour que les salariés s'expriment auprès de leurs managers

Les salariés attendent une communication de D. Lombard, le départ de certains "Top Managers". Olivier Barberot découvre ce document sur les remontées au moment de l'instruction...

Pour Olivier Barberot, « Les medias ont fait un travail...Medias et crise sociale inter-réagissent. L'image renvoyée à tous les salariés est terrible. Et là, tout le monde se lâche. Plein de propos sont chargés d'émotion »

« Y a personne du bas jusqu'en haut qui ne soit pas déstabilisé. Oui c'est une crise sociale, mais une interaction terrible se met en route (avec les medias) »

Un rapport d'étonnement est présenté le 14 septembre 2009,

- **La présidente** : Jolie expression

Géraud de Chantérac, un haut-cadre est missionné : il y a deux sortes de mobilités, celle décidée par le collaborateur et celle décidée par sa hiérarchie....

....Pour ce dernier cas, il se déclare "stupéfait quand on annonce à un collaborateur qu'il bouge", on lui retire ses attributions, on intègre son successeur quand il est encore là. "Cette pratique de mise au placard du salarié me semble être la politique du pire

- **O. Barberot** : Il a raison et il a eu le bon réflexe

Il parle aussi de la fierté d'appartenance. (*Soupirs sur le banc des parties civiles*).

- **O. Barberot** : Je ne mets pas en doute ce qu'il écrit, je ne savais pas ce qui se passait dans la direction des grands comptes

- **Maître Topaloff** (Sud) : C'est très important, on est le 14 septembre, comment réagi M. Lombard qui va deux jours plus tard chez RTL ?

- **D. Lombard** : Je n'ai jamais vu ce document

- **LP. Wenès** : J'attends que les RH qui dépendent de moi règlent cette situation

- **Maître Topaloff** (Sud) : Mais nous en sommes en pleine crise sociale des suicides. Il y a peut-être la raison de la crise dans ce doc

- **LP. Wenès** : Moi j'avais plein d'autres problèmes à régler

- **Maître Topaloff** (Sud) : Quand on vous donne un cas, vous dites je sais pas c'était à St Lô, là on a un document général, vous n'étiez pas au courant ?

- **LP. Wenès** : En octobre, j'ai été déchargé de mes responsabilités, je vis cette crise avec beaucoup d'émotions, ça me touche au plus profond de moi-même

On parle de l'importance des medias dans la montée en puissance, je n'écoutais plus la radio le matin. J'étais en colère et j'avais ce sentiment d'injustice. Pourquoi d'un seul coup, c'est mon nom qui sort ? Je suis pas de la maison je suis une pièce rapportée....

Des gens ont souffert, des gens ont mis fin à leur jour, je conteste qu'on ait globalisé cette histoire. On a eu une communication déficiente, nous avons été muets...

Le drame a été à son acmé le 11 septembre, je me rends avec le président (Lombard), le 28 septembre à Annecy, je vois la douleur, la colère, il y a une seule solution. Je vais m'occuper personnellement des cas de suicides....

Il y a des pressions politiques pour que quelqu'un un parte et la personne toute désignée, c'est moi. On a décidé tous les deux (lui et Lombard) que je dois partir, je vis ça comme une blessure qui s'est pas refermée....

Contrairement à ce que disent les parties civiles, je ne me suis jamais détourné des collaborateurs, j'ai porté le chapeau

- **La présidente** : Vous avez été sacrifié ?

- **LP. Wenès** : Je ne pense pas, j'en suis certain. Je ne serai jamais d'accord avec ça, qu'on globalise, qu'on parle de la souffrance de l'entreprise

- **La présidente** : Vous dites que du 14 juillet au 14 septembre « vous tombez de l'armoire »

- **LP. Wenès** : J'ai des infos parcellaires, je ne comprends pas comment ça peut basculer à ce point-là. Je peux regretter une chose, c'est ne pas avoir assez de contacts avec les organisations syndicales. Je ne me souviens pas qu'on ait demandé à me voir. Je suis le diable incarné et en même temps je n'existe pas

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : En septembre, l'humain est au cœur, NEXT est fini, c'est un peu tardif. On a l'impression que pendant 3 ans l'économie a primé sur l'humain, à un moment ça a calé. Vous ne pensez pas qu'il y a eu raté dans la gestion de l'humain sur NEXT et ACT ?

- **D. Lombard** : Si on n'avait pas fait ça, aujourd'hui, il y aurait pas eu de France Telecom

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Vous ne considérez pas que l'humain est passé à côté ?
- **D. Lombard** : Ça c'est l'histoire telle que vous la racontez

Soupirs sur les bancs des parties civiles

{Remous, indignation vont crescendo sur le banc des parties civiles et leurs avocats à mesure que D. Lombard donne sa version des faits}

- **Maître Veil** (DL) : Sinon on s'en va, et vous vous vous démerdez toute seule (en roue libre totale à Maître Topaloff)
- **La présidente** qui appelle le public au calme : Pas de place pour la grossièreté ici
- **D. Lombard** : Des personnes heureuses et efficaces se sont dit "zut", on a tous ces sujets à traiter, l'Etat se comporte comme un pousse aux crimes, d'un seul coup, tout a cristallisé avec le suicide de M. Deparis. Un groupe en malaise généralisé ne produit pas les résultats que nous avons eus. Les meilleurs résultats datent de décembre 2009, en réaction à tout ce qu'ils avaient entendu à l'extérieur (médiatisation de la crise) Il a redressé l'entreprise, lui tomber dessus en considérant qu'il est le responsable de la crise est injuste
- **Maître Topaloff** (Sud) : Les mobilités sont au cœur de la crise (fait référence à leur arrêt)
- **LP. Wenès** : Je ne sais pas, on sait que ce n'est pas facile (...) mais c'est ce qui a permis à Orange de sortir de l'ornière. Il fallait calmer ce qui était en train de se passer pour assurer l'avenir. Donc oui, pour sortir du maelstrom, il faut arrêter les mobilités
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Une commission de suivi du plan ACT aurait pu vous aider ?
- **LP. Wenès** : Non
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Sur les tracts syndicaux ? Demande **Maître Benoist** (CFE-CGC)
- **LP. Wenès** : Je les lisais en arrivant au parking. Mais quand on vous joue toujours la même musique, c'est dur d'entendre la mélodie

Rumeurs sur le banc des parties civiles.

- **LP. Wenès** : Tous les gens qui s'étaient défoncés dans la période, qui avaient réussi, ils avaient peur de se faire traiter de « jaunes »
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Quand avez-vous su qu'il y avait de la souffrance ?
- **LP. Wenès** : Tout changement est vecteur d'inquiétude et de stress
- **La présidente** reformule : Vous aviez conscience qu'il y aurait de la souffrance pour certains des collaborateurs ?
- **LP. Wenès** : Oui. Y a différentes graduations, tout le monde n'était pas dans la souffrance. Tous les systèmes qu'on a mis en place sont destinés à ça
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous pensez que ACT était suffisant ?
- **LP. Wenès** : Je sais pas, je doute tout le temps (...) Dites-moi ce que je n'ai pas mis en place, pour l'instant, j'ai rien entendu

15 septembre : Retour sur la réunion avec Xavier Darcos.

- **La présidente** : Que s'est-il dit ?
- D. Lombard, précise qu'il était en province le 11 septembre au moment du suicide de Stephanie Moison.
- **D. Lombard** : Ce jour-là, j'ai fait une énorme bêtise. J'étais tétanisé par l'effet de contagion des suicides. En sortant, j'ai utilisé le mot de « mode », je pensais à mood. Je ne voulais pas être agressif. Je voulais désamorcer tout ce qui pouvait être considéré comme une cause de douleur

La présidente parle de la lettre ouverte envoyée à D. Lombard parue le 15 septembre dans l'Humanité avec le nom de code Dido5403. « Ceci est mon code alliance car en tant qu'être humain, je n'existe plus dans votre entreprise » D. Lombard dit qu'il ne s'en rappelle pas

23 septembre : 2ème réunion de négociation sur le stress

25-26 septembre : Séminaire presse à Chantilly

- **La présidente** : C'est quoi ça ?
- **D. Lombard** : On était tous là, l'atmosphère n'a pas été tendue, on a discuté avec la presse...c'était de la presse qui essayait de comprendre

{auto-rire}

« Qu'est-ce que ça vous fait d'être un bouc-émissaire » aurait demandé ce jour-là une journaliste du Nouvel Obs à L-P Wenès

29 septembre : D. Lombard s'exprime devant la commission sociale du Senat

« Le groupe confirme qu'il n'existe plus d'objectifs chiffrés de diminution globale des effectifs depuis fin 2008 » stipule un document. Mais D. Lombard persiste à parler de "trajectoire", pour les 22 000 suppressions de postes

12 octobre : Visite sur le site de Cahors de D. Lombard et de S. Richard, futur PDG, qui annoncent aux 45 salariés qu'ils pourront rester sur le site.

- **D. Lombard** : Je vais vous raconter la vraie histoire de Cahors. Les salariés ont été plus malins que les autres, ils m'ont envoyé des mails qui sont arrivés. J'ai reçu ensuite des mails gentils de ces dames, c'est important pour moi (il s'étrangle).
- **La présidente** : Vous pleurez ou vous tousez M. Lombard ?
- **D. Lombard** : Je pleure. On pense que j'ai pas de cœur mais c'est pas vrai

La note d'avocate suite à la plainte de Sud en septembre 2009, a été rédigée par **Maître Chemarin** (Orange) **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) dit qu'elle est couverte par le secret

Suspension d'audience

- **La présidente** : Si vous aviez connu ces douleurs sans filtre, comme pour les salariés de Cahors, est-ce que ça aurait été différent ?
- **D. Lombard** : Je ne sais pas si je peux vous répondre oui (évoquant ensuite un cas qu'il a géré personnellement à Abbeville)
- **La présidente** rappelle: Le Capitole est proche de la Roche Tarpeïenne", avez-vous dit en réponse à la journaliste sur le bouc-émissaire
- **LP. Wenès** : C'était pour dire que j'avais le sentiment d'avoir construit avec des équipes de formidable, ce qui aurait pu être un moment glorieux s'est transformé en autre chose

Laurent Zylberberg, ancien directeur des relations sociales de France Telecom arrive à la barre.

- **L. Zylberberg** : La crise ne m'a pas quittée depuis dix ans

Olivier Barberot le nomme à ce poste, il partira en 2011 pour diriger la filiale au Vietnam. Il quitte Orange en 2014. La direction des relations sociales est une direction fonctionnelle

- **L. Zylberberg** : Dans une entreprise de cette taille, les relations sont toujours complexes. Le dialogue social est extrêmement entenu, il y a de grosses difficultés à se parler (...) Les instances étaient très nombreuses. Il y en avait plus de 1000 et le dialogue restait insatisfaisant aux yeux de tous. Au CCE, il y a des blocages réguliers, des accidents de séance (il prend ses fonctions en 2008, il propose d'établir un planning prévisionnel pour y voir plus clair). L'amélioration des projets n'était ni la priorité des organisations syndicales, ni celle des directions opérationnelles.

Notre rôle était de faire partager la stratégie aux salariés, mais au niveau local, cela devenait peu visible

La concurrence entre les organisations syndicales tournait parfois à l'affrontement. Il était difficile d'anticiper au plus près du terrain (...) J'ai toujours regretté que le dialogue social soit aussi peu considéré par les managers locaux. Le dialogue social était très frustrant

Je rencontrais des salariés qui étaient enthousiastes sur les projets et d'autres heureux de rejoindre la fonction publique territoriale

Il y avait 300 CHSCT locaux et une instance nationale, le CNSHCT, une commission "stress" mise en place des 2000. J'ai demandé que le Comité d'entreprise soit destinataire des comptes rendus du CNSHCT.

Initiative européenne sur la santé "good work, good health" en 2007

Il affirme ne pas avoir récusé systématiquement les expertises et ne pas avoir eu d'ordres pour le faire

- **L. Zylberberg** : Nous manquons de médecins du travail, nous n'avons pas une culture de prévention en France, France Telecom n'échappe pas à la règle. J'ai essayé de parler avec les médecins du travail qui sont partis, pour comprendre (Mais il se voit opposer une fin de non-recevoir)
France Telecom est une maison d'ingénieurs et techniciens. Cette approche scientifique a contribué à rendre inaudible toute autre approche. Tout comme la mise en place des instances représentatives du personnel. France Telecom ne disposait ni de culture managériale, ni de dialogue sociale. Cela nécessitait du temps, nous n'en avons pas. Nous avons beaucoup progressé mais un peu tard

- **Maître Teissonnière (PC)** : Vous gérez les IRP et c'est un autre qui gère les suppressions d'emplois
L. Zylberberg dit qu'il ne comprend comme sa direction est celle des Ressources humaines

- **Un avocat des parties civiles** : Pourquoi n'avez-vous pas préconisé d'adapter le temps social au temps économique ?
 - **Maître Teissonnière (PC)** : Historiquement, les relations sociales n'étaient pas quelque chose qu'il fallait travailler. Nous étions dans un hyper formalisme qui nous empêchait d'aller au fond des dossiers (en CCE notamment). Nous étions les héritiers des PTT, nous n'avions pas d'expérience des nouvelles instances représentatives du personnel. (Elles se mettent en place en 2004 chez France Telecom avec le changement de statut de l'entreprise)
 - **Maître Cadot (CFDT/UNSA)** : Le 17 septembre 2008 en CCE, Christian Mathorel de la CGT vous interpelle sur les risques psychosociaux. Vous dites qu'il n'y a pas d'indicateurs à ce moment-là. Qu'est-ce que vous avez fait ?
 - **L. Zylberberg** : Ça ne veut pas dire qu'on ne les prenait pas en compte
 - **Maître Cadot (CFDT/UNSA)** : Des erreurs ont été commises dans l'accompagnement de la transformation ?
 - **L. Zylberberg** : Est-ce que vous pensez que j'ai fait des erreurs ? J'en sais rien. J'ai eu des gens au téléphone, des gens qui ont menacé de se suicider dont un s'est suicidé
 - **La présidente** : C'était qui ?
 - **L. Zylberberg** : Monsieur Louvradoux, je ne peux pas vous dire qu'aucune erreur n'a été commise, des gens se sont suicidés. (En septembre 2009, il reçoit une lettre de Rémy Louvradoux). Croyez moi, j'ai souvent relue cette lettre (Il l'a transférée à Lombard et a demandé qu'on lui fasse une réponse). Nous avons demandé au manager local de voir M. Louvradoux
 - **La présidente** : Pourquoi la crise ne vous a pas quittée ?
 - **L. Zylberberg** : Quand arrive une crise de cette ampleur, on est sollicité et bien après. Quand vous dites direction des affaires sociales chez France Telecom, on vous demande si vous y étiez au moment de la crise. C'était une crise que nous vivions tous, c'était nos collègues (...) La réunion était difficile avec X. Darcos (15 sept 2009). D. Lombard était submergé par l'émotion. La crise en elle-même, elle est subite. Une partie de l'entreprise n'était plus accrochée au reste
 - **La présidente** : Si on ferme une boutique, y a aussi la possibilité de faire un PSE, dans votre discours, vous ne parlez pas de la problématique des fonctionnaires, ces retards des IRP n'ont pas à voir avec ça ?
 - **L. Zylberberg** : Le point d'un PSE n'a jamais été abordé quand j'étais en fonction
 - **La présidente** : Même quand on fermait une boutique de 40 personnes ?
 - **L. Zylberberg** : Non
 - **La présidente** : Ok
 - **L. Zylberberg** : Je ne pense pas que les fonctionnaires ont une nature humaine différente des autres
 - **La présidente** : Ce n'est pas une question de nature humaine", explique la présidente, la loi d'adaptation du statut des fonctionnaires en 2003 (avec ouverture du capital), vous passez à côté ?
- Il affirme qu'il a pris des gens au téléphone, il évoque une personne partie en mobilité à l'hôpital de Fort-de-France, il lui demande de lui trouver un poste en boutique France Telecom.
- **L. Zylberberg** : Il m'a envoyé un message ensuite disant qu'il allait tuer sa femme et ses enfants..... Je l'ai rappelé, je ne lui ai pas dit d'aller en espace développement, j'ai prévenu les services sociaux
 - **Maître Beaulieu (Wenès)** : Les réorganisations étaient par essence multiples et désordonnées ?
 - **L. Zylberberg** : Multiples oui, désordonnées, je ne sais pas. On a regardé comment les entreprises ont géré les cas de suicides comme Renault, LaPosteBusiness, on se réunissait, on échangeait dès 2008
 - Les mêmes problèmes, c'est à dire ? Souffrance au travail ?
 - Oui

Suspension jusqu'à mardi 13h30.

11/06 (Jour 21)

A mi-parcours des 40 audiences, la présidente annonce qu'il y aura 20 plaidoiries pour les parties civiles à partir du 2 juillet jusqu'au 4 juillet.

Les réquisitions sont prévues le 5 juillet. Du 8 au 12 juillet se sera au tour des plaidoiries côté prévenus.

La présidente lit le casier judiciaire de France Télécom depuis 1996: amendes délictuelles pour publicités mensongères, pour blessures involontaires, pour homicide involontaire (2012), pour entraves au CHSCT (faits remontant à 2008-2009), aux fonctions de DP.

François Terseur est appelé à témoigner, aujourd'hui retraité de France Telecom En 2009, il a participé à la négociation de sortie de crise, citée par les parties civiles. Il devient manager à partir de 1991. François Terseur est élu délégué du personnel (CFDT) fin 2005. Pression énorme déjà mais on est sûr des départs naturels.

En 2006, on sait que l'entreprise est sauvée, du coup l'homme est surpris par l'apparition du plan NEXT qui va dans la continuité des pressions et des départs.

Les managers doivent adhérer au collectif d'entreprise avec une volonté de tripler les départs naturels explique M. Terseur. Pression et reporting sont de plus en plus présents.

Il est sollicité pour bouger, il comprend que la direction n'apprécie pas qu'il soit à la fois délégué du personnel et cadre supérieur, siégeant dans un conseil de direction.

- **F. Terseur** : Je suis débarqué et mis en redéploiement, c'est-à-dire sans poste

En 2007, on confie à M. Terseur une nouvelle mission : Fermer une boutique.

- **F. Terseur** : Dans mes trajets nocturnes, ma direction m'appelle souvent, me harcèle pour que j'accepte les mobilités.

(La voix de M. Terseur se perd). Il reconnaît avoir craqué, avoir fait appel à un psychiatre.

Il refuse une mutation forcée à Marseille, un poste dégradé, dévalorisé. Il comprend que c'est son mandat syndical qui est visé. On veut l'éloigner. (La voix du syndicaliste craque encore).

- **F. Terseur** : Plusieurs collègues (techniciens) se sont retrouvés à effectuer des tâches de saisies parce qu'ils ont refusé de bouger. La mobilité forcée a entraîné une destruction de la relation de confiance entre le manager et ses salariés Les décisions métiers sont décidées au niveau national ce qui complique le travail des délégués du personnel et des autres instances au niveau local. On réorganise pour provoquer des départs préétablis assure M. Terseur. France Telecom

Les IRP (instances représentatives du personnel) ont été consultées sur toutes les réorganisations mais leur avis on s'assoit. On nous dit : c'est pas la cogestion. Alors Il n'y a plus de contre-pouvoir

En tant que syndicaliste, il va valider avec les autres représentants et la direction, l'enquête Technologia mise en place fin 2009 après de nombreux suicides. Il a participé aux négociations de sortie de crise. Le chantier vie professionnelle/vie personnelle a obtenu quelques avancées timides, sur les mails et horaires tardifs, les mobilités contraintes ont été gelées, les pratiques de management toxique identifiées

- **F. Terseur** : La mobilité contrainte touchait moins les cadres

- **Une avocate** : Pourquoi la CFDT n'a-t-elle pas participé à l'Observatoire du stress

- **F. Terseur** : Nous avons peur que la direction ferme la porte au dialogue. Mais à titre personnel, beaucoup de membres CFDT se sont inscrits dans l'observatoire du stress

L'observatoire du stress et des mobilités forcées a été créé en juin 2007 par les syndicats CFE-CGC et Sud, auquel participaient des sociologues, psychiatres, ergonomes...

La présidente remarque que les mobilités géographiques ne représentaient que 5% de ces mobilités, les 95% autres étaient des mobilités fonctionnelles d'après l'ex-dirigeant M. Wenès, ce que confirme le manager F. Terseur. Le seul moyen pour ne pas s'éloigner de ses proches?

- **F. Terseur** : Le problème c'est qu'on a à l'époque une direction qui ne gère qu'à travers des chiffres.

Chez les conseillers téléphoniques, un tableau donnait une vision globale de l'activité du service. Sur l'écran du manager s'affichait la performance instantanée de chacun des salariés. Le manager allait les titiller s'il estimait qu'ils n'étaient pas performants.

Productivité, rapidité, atteinte à l'autonomie : au final les salariés n'avaient plus le sens de leur travail. Les gens avaient peur de perdre leur travail pas leur emploi. Tout le monde s'est adapté mais à un moment on vous privait de votre travail et ça ça faisait peur à tout le monde. La mobilité géographique brise toutes les attaches. Du coup, le soir vous recommencez à travailler.

France Telecom n'a jamais accepté de mettre en place un système de remontée des informations de tous les CHSCT (instance paritaire sur la santé et la sécurité dans un établissement) au niveau de la coordination nationale.

La défense critique un témoignage écrit travaillé qui n'est pas spontané et relève des erreurs de date. 13 ans après les faits

- **F. Terseur** se défend : Quand on a vécu ce qu'on a vécu, on a envie d'oublier.

M. Barberot et M. Wenès viennent se défendre à la barre et reviennent sur des inexactitudes du syndicaliste.

- **LP. Wenès** : Chaque orientation nationale repassait localement dans le comité d'entreprise, au plus. On organisait des opérations pilotes pour des processus. Je ne me souviens pas de la lettre de la CFDT demandant mon départ.

Les objectifs et mesures de performances individuelles sont des outils essentiels pour le manager pour comprendre lesquels de ses collaborateurs ont besoin d'aide. Ce ne sont pas des outils de coercition ou de sanction

L'audience est suspendue une demi-heure

L'audience reprend avec **Fanny Jedlicki**, maître de conférences en sociologie, citée par les parties civiles, ayant participé à l'enquête Technologia sur les risques psychosociaux à France Telecom en 2009.

« Une enquête hors norme » résume la docteure en sociologie : enquête nationale, réalisée par 30 consultants, avec plus de 80% de participation.

30 consultants pour les libres entretiens répartis sur 4 équipes (selon fonctions), de janvier à mars 2010, Mme Jedlicki a réalisé 83 entretiens dans 15 villes.

- **F. Jedlicki** : J'ai relu plus de 200 autres entretiens de mes collègues. L'ampleur de la souffrance collective a entraîné pour les consultants du cabinet Technologia une atmosphère anxiogène pour nous consultants. L'objectif de faire partir 22 000 salariés a créé un climat de peur. La Taylorisation des tâches dans la vente, la faible autonomie, l'existence de process, outils informatiques standardisés alourdissaient et ralentissaient le travail et pouvait entraîner des conflits de valeur : impression de vente forcée
Atomisé par le mouvement permanent, le collectif de travail est affaibli.
La gestion individuelle des carrières, l'importance de la prime (service vente) ont entraîné la concurrence entre individus.
La mise au placard était minoritaire mais pas marginal.
On ne ressort pas indemne d'une mission comme celle-ci. Une de mes collègues bouleversées en se replongeant dans ces souvenirs-là a renoncé à témoigner à ce procès.
Le cabinet Technologia a reçu l'agrément pour mener des expertises CHSCT. La méthode utilisée est reconnue. La base est solide et scientifique certifiée la docteure en sociologie. Chaque entretien durait 1h 1h30. Un protocole de détresse a dû être créé face à la souffrance rencontrée et le potentiel passage à l'acte.

La procureure demande si la médiatisation de la crise sociale a pu entraîner des réponses stéréotypées et non vécues.

- **F. Jedlicki** : Nous avons eu 80 000 répondants au questionnaire Technologia mais non il n'y a pas eu de stéréotypes de discours prémâchés.

La sociologue explique à un avocat de la défense la différence entre avoir 100 000 collègues et travailler dans un collectif de travail où les collègues travaillent sur un même lieu ou ensemble à distance mais avec des contacts réguliers.

La défense ergote et essaie de déstabiliser la sociologue sur le modèle du questionnaire en revenant sur la notion de collègue et de collectif de travail.

- **Avocate de la défense** : Savez-vous ce que sont les fonctions support sur lesquelles vous avez travaillé ? (pour déstabiliser la sociologue)

Celle-ci énumère les métiers.

La sociologue explique en détail son travail, cite des questions posées en exemple, très calmement face à une défense insistante. La sociologue dit considérer son travail comme sérieux.

L'avocate de M. Barberot cite un article de la sociologue de 2014, hors dossier, sur l'université et s'étonne de trouver la même phraséologie que celles théorisées dans le rapport Technologia.

- **La présidente** : Cela la discrédite à vos yeux ?
- **F. Jedlicki** : Je suis contente qu'on me fasse de la (ne niant pas avoir écrit l'article sur l'université) mais ce vocabulaire se retrouve dans l'ensemble des manuels de sociologie du travail

Une avocate continue de remettre en cause Technologia car le cabinet a commencé à travailler quinze jours après avoir été choisi, un temps trop court pour établir le questionnaire pour l'avocate. France Telecom

- **Avocate des prévenus** : Qu'est-ce que des conditions de travail difficiles
- **F. Jedlicki** : Cela dépend à qui vous vous adressez : horaires, chargés de travail, relations avec l'équipe

Les avocats de la défense s'acharnent. France Telecom

- **Avocate de la défense** provocatrice : Ne me regardez pas avec ce regard réprobateur
- **F. Jedlicki** ne se démonte pas : Pas du tout j'essaie de comprendre. Avec mes lunettes, je dois faire un peu prof.

- **Maître Topaloff** (Sud) au représentant de France Telecom : Qu'avez-vous pensé du rapport de Technologia ?
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) ne répond pas directement : Nous en avons tiré un enseignement pour la suite.

L'audience est suspendue jusqu'à demain 13:30

12/06 (Jour 22)

22ème journée d'audience au procès France Telecom, aujourd'hui examen de certains cas de victimes.

Les cas de suicides et tentatives se sont produits à partir de mars 2009. Dans le cas de **M. Hodde**, **Maître Topaloff** (Sud) précise qu'il y a une constitution de partie civile, celle de son frère.

M. Krauzé un de ses collègues viendra témoigner à la barre. Avant il prévient : « Je veux bien témoigner, mais je ne veux pas d'histoires après, je suis en temps partiel senior (TPS) chez Orange »

17 mars 2009, **Hervé Géraud** qui travaille en unité d'intervention, tente de se suicider par défenestration. Il cherche à démonter une fenêtre. « J'en ai marre de ce boulot de merde » dira-t-il. Il reprend le travail le lendemain. Le seul déclencheur aurait été la pression de la direction pour supprimer les effectifs. Il ne s'est pas porté partie-civile. Il était spécialisé dans une technologie où il n'y avait pas de recrutement depuis dix ans.

- **H. Guéraud** : Chaque jour sur notre boîte mail, on avait des propositions de postes externes

Selon lui, la pression n'est pas liée à une personne en particulier, c'est la politique de la direction de France Telecom. Il se sentait comme un pion. Il déplore la distinction entre objectifs individuels et collectifs.

- **H. Guéraud** : Je n'admets pas de faire des choses que je ne comprends pas, des tableaux avec des chiffres, des objectifs (...)

Il ne comprend pas comment ça peut prendre le pas sur la qualité du service rendu au client. Selon l'inspectrice du travail, son poste n'était pas menacé dans l'immédiat. Elle constate qu'il fait le lien entre ses conditions de travail et sa tentative de suicide.

Le directeur de l'unité avait refusé que cet acte soit considéré comme une tentative de suicide. France Telecom émet en avant des problèmes personnels. « C'est une vie, pas une vie au travail, pas une vie à la maison » expliquera M. Géraud.

Louis-Pierre Wenès rappelle que M. Géraud avait de bonnes relations avec sa hiérarchie. Il parle de certaines réactions non appropriées du salarié.

Olivier Barberot revient sur le serpent de mer des push emails (offres d'autres postes)

- **O. Barberot** : Qu'on arrête de dire qu'ils sont nominatifs et envoyés tous les jours.
- **Maître Topaloff** (Sud) : J'ai parlé d'envois hebdomadaires

Maître Chemarin (Orange) note comme une autre avocate de la défense que les push emails ne sont pas si présents dans les pièces du dossier

- **LP. Wenès** : On parle de réorganisations dans l'ordonnance de renvoi, je ne vois pas de quelles réorganisationisations on parle.
- **La présidente lit** : On nous balade de service en service

Maître Beaulieu (Wenès) précise qu'il a eu le même manager pendant 25 ans

La question des enquêtes internes arrive sur la table. Pour **N. Guérin** (Secrétaire général Orange), les personnes concernées pouvaient y avoir accès.

Des Non catégoriques fusent sur le banc des parties civiles.

- **Maître Chemarin** (Orange) : Il y a une restitution à la personne mise en cause
Des Non, s'élèvent encore.

N. Guérin (Secrétaire général Orange) dit qu'il va se renseigner sur comment cela se passait avant

Le cas de **Brice Hodde** est lu par la magistrate assesseure. Il se suicide par pendaison le 15 avril 2009. Il était pilote de production à l'unité des Hauts-de-Seine depuis 2008. Il aurait subi des pressions sur les résultats et les redéploiements affirment ces collègues. Il disait que les gens qui se suicident ne devraient pas le faire dans leur coin, mais dans le bureau

Sa femme était décédée 3 ans avant, un collègue précise que l'homme était dépressif, qu'il venait de connaître une rupture. Au travail la situation n'était pas la meilleure pour lui, ajoute sa fille
Pour Didier Lombard, le dossier fait apparaître des problèmes personnels. Il ne voit pas ce que le procès fait dans l'instruction. France Telecom fait savoir que M. Hodde n'était pas touché par les restructurations

- **Maître Topaloff** (Sud) lit : « Je pense que ce qui l'a poussé à cela est un tout », ce sont les paroles de la fille de Brice Hodde.

Maître Beaulieu (Wenès) lit un document où la fille dit que cela n'a pas de rapport avec le travail

- **Maître Topaloff** (Sud) : Il était cyclothymique, dépressif, dans un contexte de fragilité sont venus se greffer des problèmes d'ordre personnel qui ne peuvent être contestés. Le frère et la fille disent qu'il en avait marre

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Non

- **Maître Topaloff** (Sud) agacé : Ne me dites pas non. Cessez de dire non, ce qui le faisait tenir, c'était la perspective de la retraite. Sauf qu'il se trompait, le dispositif de préretraite n'existait plus depuis 2006. Je suis étonnée qu'au CHSCT, on n'ait rien fait dans ce dossier. Il a disparu de la surface de la terre
C'est quoi cette agressivité, y a quelqu'un qui est mort, son frère est dans la salle (après une interruption de la défense)

- **Avocat de la défense** agressif : Dictature de l'émotion, j'ai le droit de poser des questions

La présidente compare l'architecture du tribunal avec un ring d'un match de boxe

M. Krauzé, son collègue arrive à la barre. Il le connaît depuis 1980. Il travaillait sur 130 dossiers

- **M. Krauzé** : C'était ingérable. Sa première inquiétude était le travail. On s'est mis deux jours en grève en tant que chargé de personnel. On avait trop de travail, il ne pouvait plus avancer sur ses dossiers

M. Krauzé dit qu'il a eu des problèmes après car il a toujours défendu Brice. Il raconte comment il est monté à l'échelle chez Brice Hodde le jour du suicide. Là, il voit son collègue pendu chez lui. Ça ne devait pas arriver. Un vendredi, M. Krauzé part. Le lundi, il revient, il n'a plus de bureau. Il s'arrête 4 jours. Et va à son enterrement.

- **M. Krauzé** : Ça fait 5 ans qu'on dit qu'on est surchargé de travail. On ne peut pas naviguer à 150% de sa capacité (...) Ils (les responsables) n'ont pas vu notre chagrin, en se disant ça va se passer. Mais non ça n'a pas passé. #

M. Krauzé se trouve un poste en Picardie comme chargé d'affaire. Son chef lui a alors dit comme ça, tu n'auras pas de promotion.

- **M. Krauzé** : J'ai beaucoup de tristesse car ça aurait pu m'arriver à moi

- **Maître Topaloff** (Sud) : On aurait cherché à vous reprocher une faute quand vous êtes monté à l'échelle le jour du suicide de M. Hodde ?

- **M. Krauzé** : Oui (...) On m'a mis une faute professionnelle, c'est un écrit.

Stupeur de la présidente

- **Maître Topaloff** (Sud) : Les mobilités étaient peut-être nécessaires mais les salariés en payaient le prix avez-vous dit en CHSCT.

- **M. Krauzé** : On n'était pas formé pour ça, on m'avait proposé d'aller travailler dans une mairie

- **La présidente** : Quels appels de détresse Mr Hodde a-t-il lancé ?

- **M. Krauzé** : Il a demandé souvent de l'aide

La magistrate assesseure lit le témoignage du n+1 de Brice Hodde :

« Depuis quelques jours, ils étaient moins bien que d'habitude. Avait-il des problèmes professionnels? Non, aucun, répond son n+1. »

- **M. Krauzé** : C'était aussi mon chef, il ne le connaissait pas, répond M. Krauzé, faut arrêter de dire qu'il n'avait pas de problème de travail

Anne-Sophie Cassou ingénieure technico commerciale met fin à ses jours le 22 avril 2009. En mars 2006 son service connaît une première réorganisation. Son manager l'invite à contacter l'espace développement en 2007. Elle part en mobilité. Après un arrêt maladie pour dépression, elle reprend le travail en mi-temps thérapeutique en 2008.

Son manager propose de lui verser zéro de part variable. Elle est dans un état de stress permanent.

A partir de juillet 2007, elle n'a plus de postes. Elle ne se voit proposer que des missions temporaires. Elle devait se justifier régulièrement sur l'avancée de ses recherches d'un nouveau poste. Son manager dira qu'elle ne savait pas ce qu'elle voulait, il lui reprochait aussi d'avoir vécu sur ses acquis

Un collègue constate qu'elle n'a eu aucun accompagnement, elle est restée seule face à cette problématique de mobilité. « Elle était très déprimée et avait de gros problèmes professionnels depuis 2 ans » racontera son père. En 2002, elle avait pourtant reçu un Business Award. En 2008, elle connaîtra jusqu'à 150 jours d'arrêts maladie.

« Je suis dans une manifestation de stress prolongée (...) à qui puis-je m'adresser? » écrit-elle à une déléguée du personnel

« La structure d'Anne-Sophie Cassou n'est pas sous ma responsabilité » expliquera Louis-Pierre Wenès pendant son audition

Sa mobilité professionnelle, dans un premier temps choisie, va lui être imposée. Ce n'était pas une dépressive chronique. « Comment celle qui donnait satisfaction pendant 8 ans a pu être déclarée inapte ? » interroge le magistrat instructeur dans l'ordonnance.

Maître Benoist (CFE-CGC) lit une lettre de la mère d'Anne-Sophie Cassou datée du 10 juin 2019. La charge émotionnelle était trop forte sans mon mari décédé pour venir au procès explique-t-elle. Elle a 41 ans sans enfant, était très impliquée dans son travail. Quand elle part en vacances, c'est pour faire des treks de 15 jours 3 semaines. En mai 2008, elle n'a plus de force. Anne Sophie devient un paria dans son équipe. « Je suis choquée que les prévenus essaient de faire porter la cause de son suicide à Anne-Sophie. Je pense même qu'elle était très appréciée de ses collègues »

Le 21 avril, elle informe qu'elle s'absente l'après-midi et potentiellement demain. Le 22 avril à 12h30, elle écrit à ses parents : quand vous recevrez cette lettre je ne serai plus de ce monde. Sa mère écrit : je vous laisse imaginer madame la présidente, l'effet d'une telle annonce. Je regrette que les prévenus ne soient jugés que pour harcèlement moral et pas pour homicides involontaires

Le contexte local et sa personnalité expliquent le fait que ça n'ait pas marché dira Didier Lombard

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Comment appréciez-vous sa chute brutale ?
- **D. Lombard** : Il fallait qu'elle se forme à des tas de choses nouvelles. La question qui lui était posée n'était pas du même niveau que celle d'avant.
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous n'avez pas cherché à aller dans le détail du dossier?
- **D. Lombard** se rebiffe : Ce n'est pas la première fois que vous utilisez ce type de questions envers moi

Il se rassoit

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Pourquoi c'est au fonctionnaire de chercher son poste quand il est en mobilité, ça a duré 27 abominables mois pour elle?
- **D. Lombard** : Je ne peux pas vous laisser dire ça, elle est dans un métier prioritaire.
- **O. Barberot** : Quel serait l'intérêt de l'employeur à part une énorme maladresse ? (qui reconnaît ensuite des dysfonctionnements évidents)

Olivier Barberot réfute cette thèse du machiavélisme du management

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : On est dans le crash mobilité.
- **O. Barberot** : On est dans le licenciement qui ne veut pas dire son nom
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Si vous voulez ... Vous ne vouliez pas faire de licenciement éco...
- **O. Barberot** : Il y avait toujours moyen de faire une transaction
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : L'employeur n'a mis en œuvre que des mesures curatives, pas préventives, avait constaté l'inspectrice du travail Sylvie Catala
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Qu'est-ce que vous voulez qu'on fasse d'autre à l'époque à part respecter ce que disait la médecine du travail
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Si j'ai quelqu'un d'incompétent professionnellement, je ne le laisse pas moisir pendant 27 mois.
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Si ces entretiens sont négatifs, ça devient difficile de la recaser

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Pour vous la gestion du dossier n'est pas plus problématique que ça ?
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Non y a une série de facteurs. Ça fait partie des cas dramatiques Il précise qu'il a lu qu'elle était taciturne, qu'elle avait connu un épisode dépressif avant...
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Vous avez aussi souligné seule et sans enfant, sur votre papier. Y a aucune pièce dans le dossier disant que France Telecom a cherché un poste pour elle, y a rien (martelant)
- **La présidente** : Je croyais que vous étiez pas concernés
- **Maître Doumic** (Cherouvrier) en mode bazooka à Maître Benoist (CFE-CGC) : Elle a fait 19 treks en dix ans. Voyez tout l'environnement. Vous ne lisez pas tout, sa mère ne l'avait pas vue depuis 15 mois, elles s'écrivaient par mail

Dernier cas de la journée, celui de **Claude Bourette**. En mars 2009, le site administratif des ventes d'Annecy doit fermer. Il est informé de son affectation sur une plateforme d'aide technique. Il connaît une période de dépression dès juin 2009

Les magistrats font un retour sur le cas de Jean-Paul Rouanet qui s'est suicidé en septembre 2009 à Annecy. Les restructurations dans l'administration des ventes (ADV) vont bon train.

Claude Bourette subit une mobilité fonctionnelle contrainte et non maîtrisée. Il vit son affectation à l'unité d'assistance téléphonique comme une déqualification, c'est un poste de niveau 2 alors qu'il est niveau 3.

C'est le service où on affectait les gens dont on ne savait que faire, dira un collègue.

« Je donne beaucoup à France Telecom et on me dégage comme un grouillot » déplore Claude Bourette. Deux droits d'alerte au CHSCT sont lancés

« Il fallait que ça crache en bas du bilan et il fallait secouer des équipes. Notre directeur L-P Wenès était clairement dans la brutalité dans son mode d'expression, il fallait secouer le prunier. Nous étions une boîte américaine » dira le manager de Claude Bourette. #

LP Wenès évoque le terme de raté sur le reclassement de Claude Bourette, mais rien à voir avec NEXt et ACT. Ce dossier est contrasté dira Didier Lombard, notamment sur les conditions de l'annonce de sa mobilité

« Ces faits ont altéré sa santé et compromis son avenir professionnel » conclut le magistrat instructeur

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Quand on veut on peut, c'est le cas de Cahors (Didier Lombard avait annoncé la non-fermeture du site aux salariés), on peut trouver des solutions, même si dans le cas de Claude Bourette, c'est un peu tard
- **La présidente** : C'est quoi marché entreprise ?
- **D. Lombard** : C'est un point de détail un peu, dit Didier Lombard, c'était porté par Mme Dalibard.
- **La présidente** étonnée : Un point de détail ?
- **LP Wenès** : Le 39 01 n'était pas quelque chose d'anodin, de dire qu'on met les bras cassés ou quoi (dans le service où a été muté Claude Bourette), je trouve ça insultant
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Vous dites toujours y a des ratés dans des cas individuels
- **O. Barberot** : Ca n'a absolument rien à voir avec ACT

Suspension de l'audience jusqu'à demain 13h30

13/06 (Jour 23)

23ème journée d'audience au procès France Telecom, **quatre cas de victimes** seront évoqués dont le suicide de Michel Deparis, le 14 juillet 2009 qui avait contribué à révéler l'ampleur du malaise dans l'entreprise. Les quatre cas sont rapprochés en trois semaines entre juin et juillet 2009.

Yves Minguy, une des victimes arrive à la barre

17 juin 2009, il est en arrêt maladie, on vient de lui notifier qu'il doit rejoindre une fonction d'opérateur au service national consommateur alors qu'il vient d'être nommé pour un prix et qu'il est directeur adjoint RSI
3 Nous avons des objectifs de réduction de postes3 dira son manager. {Déjà, en 2006, son poste avait été supprimé. Il s'était alors estimé placardisé}.

Le directeur du programme FAST sur lequel il travaille en 2009 ne comprend pas cette décision. Il dit qu'Yves Minguy travaille sur une application importante. Mais sa mutation est maintenue sur la plateforme téléphonique. Il est déclaré en inaptitude temporaire par la médecine du travail. Sa DRH lui envoie un mail de menace car il s'est connecté sur son compte. Sa maladie a été reconnue comme contractée en service. A ce jour, il n'a jamais remis les pieds l'entreprise

Ce changement n'a pas été brutal justifie sa DRH. Son chef explique ce changement par les atermoiements d'Yves Minguy. Lui dénonce des contrôles excessifs de sa hiérarchie, du harcèlement. Sa femme explique que dès juin 2009, il souffre d'eczéma, de crise d'angoisse. En 2010, il est considéré comme ni guéri, ni consolidé. Pour l'inspectrice du travail, le lien entre son état psychologique et le travail est établi.

O.Barberot admet une maladresse dans la gestion de la situation, sans rapport avec NEXt et ACT. Il s'agit d'un reclassement et pas d'un déclassement pour L-P Wenès

- **D. Lombard** minimise : Le dossier est totalement incompréhensible, il y a eu un petit manque de bon sens managérial
- **Y. Minguy** la gorge serrée : Le fil conducteur de ma carrière n'a été que la constante évolution (Il arrive à France Telecom en 1973)

Yves Minguy égrène toutes les étapes de sa carrière, il était reconnu et respecté précise-t-il. Il était Monsieur Minitel à Lens au début des années 80.

Il reçoit la médaille de l'innovation en 1987. Il est spécialiste des mini serveurs télématiques.

Il devient ensuite programmeur, puis responsable des services d'information RSI. Il fait aussi une formation de manager, il se forme aux services du web

- **Y. Minguy** : La fusion des 3 unités pour former la direction territoriale nord en 2006, signe la fin de ma carrière. Les lignes de ma fiche de poste sont effacées les unes après les autres. Psychologiquement, c'est terrible, on essaie de s'occuper, cet isolement... (il marque une pause)

Il se rapproche de l'espace développement pour voir s'il peut créer son entreprise. Finalement, il part de Lens à Villeneuve-D'Ascq, c'est là qu'il entre en contact avec le responsable du programme FAST pour qui il va travailler. Il a des projets en attente

- **Y. Minguy** : C'était utile, pour moi, j'avais une situation qui était stable, je mets donc son projet d'essaimage (création d'entreprise) en suspens.

« Tu arrêtes ce que tu fais, tu pars en plateau lui annonce brutalement son n+2 »

- **Y. Minguy** : J'ai pris un coup de fusil. On appelait ce plateau le mouvoir des cadres

Il va voir le médecin du travail qui lui dit d'aller voir son docteur.

- **Y. Minguy** : Voilà ce qui s'est passé le 17 juin 2009 et là, ma carrière s'est arrêtée.

Il conteste que son chef l'ait qualifié d'électron libre.

- **Y. Minguy** : Je ne trichais pas avec les horaires, j'ai toujours été droit. (Il avait créé l'association les blessés de NExT). J'ai perdu 5 collègues sur la région, 5 se sont suicidés, ce n'est pas l'effet du hasard, c'est peut-être l'effet Werther ou je sais pas quoi, moi, je ne le prends pas comme ça, je ne veux pas en parler sinon je vais pleurer (il s'étrangle).
Ce qui est terrible dans cette histoire, c'est que vous êtes en réunion avec votre femme, ça fait deux ans que vous êtes en arrêt maladie, tout le monde parle de France Telecom, qu'est-ce que vous voulez que je dise ? Qu'est-ce que vous voulez que je dise ? (Répète-il dans un souffle)

Il évoque les gardes-chiourmes sur les plateformes téléphoniques

- **Maître Teissonnière (PC)**: Vous dites que ça n'a rien à voir avec NExT et ACT mais on retrouve le même vocabulaire comme à la réunion de l'ACSED (octobre 2006)
 - **O. Barberot** : De toute évidence, il y avait la possibilité de trouver une place, pourquoi il n'y a pas eu un arbitrage entre FAST et la AVSC nord ?
 - **La présidente** : Comment vous expliquez qu'un fonctionnaire à dix jours pour changer de service, il est où l'intérêt du service là ?
 - **O. Barberot** : Je ne sais pas madame. De toute évidence, M. Minguy a un talent
- Rumeur sur le banc des parties civiles*
- **Maître Teissonnière (PC) insistant** : Il y avait des objectifs de réduction d'emplois
 - **La présidente** : Vous avez entamé la reconnaissance d'accident du travail
 - **Y. Minguy** : Je voulais que ce soit reconnu, je suis tombé sur des élus syndicaux qui m'ont beaucoup aidé

En 2010, la commission de réforme refuse son dossier. Il rencontre Mathieu Magnaudeix de Mediapart qui est devenu un ami, et fait un sujet sur lui. Il repasse un an après et son dossier est accepté.

- **Y. Minguy** : Un jour, ça s'est arrêté. J'ai pas eu de fin de carrière
- **LP Wenès se lève** : Je cherchais du regard monsieur Minguy et je veux dire que je regrettais profondément ce qui était arrivé. {Il marque une pause, ému}. Je sais que ça change rien à sa situation mais je trouve ça injuste au regard de ce qu'il a apporté à l'entreprise. Ce n'est pas une conséquence du plan NExT la fusion dépend d'un autre plan.
- **La présidente** : Comment vous en êtes sur?
- **LP Wenès** : Je sais ce qui s'est passé. Ils ont Minguy dans leur effectif à la DT nord mais il ne travaille pas pour eux. Mais on leur dit qu'il faut réduire les effectifs. Ils se retournent vers lui. J'ai pas compris comment avait été géré son redéploiement. Est ce qu'on a fait jouer tous les outils de ACT ?
Sur le garde chiourme des plateaux, et c'est partout pareil, tous ceux qui travaillent sur plateau utilisent le même système

Un nouveau cas arrive à l'audience, celui d'**Andrée Courier**. Le 18 juin 2009, cette téléconseillère fait une tentative de suicide sur son lieu de travail. Cette tentative sera qualifiée d'incident malheureux ou encore de malaise sur le lieu de travail par sa hiérarchie

Suite à l'explosion de la souffrance au travail, une expertise est demandée par les salariés. Les objectifs sont considérés comme trop ambitieux sur le plateau. Une collègue explique qu'ils devaient prendre 5,8 appels par heure, soit 10 minutes de pause toutes les 2 heures. Elle se plaignait d'être souvent écoutée par sa manager. « Nous sommes épiés à longueur de temps » dira sa collègue. France Telecom

Andrée Courier vit mal les challenges. « Ils nous ridiculisaient les jours de matches, on devait se déguiser en footballeurs.. » .Pas d'obligation dira sa hiérarchie.

Le jour des faits, elle affirme avoir eu l'info par sa manager que le changement de service ne serait pas pour tout de suite.

Pour L-P Wenès : Le 10 14 est très concurrentiel pour les vendeurs, tout en affirmant qu'elle avait déjà des objectifs au 10 16 (où elle était avant). Il réfute tout lien avec NExT et ACT

« Le nombre de communications par heure n'était pas un objectif » assure Didier Lombard.

« Ceux qui ne parvenaient pas aux objectifs personnels étaient pénalisés » écrit le magistrat instructeur. « Ce sont les méthodes de gestion qui ont dégradé son environnement de travail »

Maître Cadot (CFDT/UNSA) précise qu'Andrée Courier n'a pas réussi à rédiger un texte pour le procès. Elle est désormais retraitée. Selon lui, une chose a été communément reconnue par les prévenus, un passage du 10 16 au 10 14 est un bouleversement, ça ne se fait pas du jour au lendemain, avec le changement de clients.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : On a les résultats individuels de chacun sur un tableau dans l'open space aux vues et aux sus de tout le monde. Une pression est mise sur les salariés pour les objectifs comme pour Mme Courier. Avec les doubles écoutes (de la hiérarchie). Dès qu'elle a raccroché, on lui tombe dessus « tu aurais dû faire ci, ca »

Il évoque les challenges mal vécu.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : C'est cette addition de choses qui explique qu'elle en arrive là

Un courrier de la CFDT montre que madame Courier n'est pas la seule dans cette situation. Elle prend toujours des médicaments aujourd'hui.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Le 30 juillet 2010, les faits en question sont reconnus comme accident de service, car cette note n'était pas dans le dossier. Le plateau du 10 16 a été fermé à Saint-Etienne, pourquoi ?
- **LP Wenès** : Je ne sais pas
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Ok vous ne savez pas
- **LP Wenès** : Sur la différence entre le 10 16 et le 10 14 ? Il y a plus d'agressivité primaire sur un plateau grand public, mais là, on n'est pas dans l'assistance technique mais dans la vente (mais il n'est pas sûr de cette réponse).
Sur la différence entre le 10 16 et le 10 14. Je ne voudrais pas commencer à faire de la rhétorique, c'est votre métier
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) malicieusement : Vous le faites très bien

Rohh fait un avocat de la défense

- **LP Wenès** : André Courier se retrouve dans un environnement qui ne lui convient pas, c'est pas pour autant que c'est désavoué par l'ensemble des collaborateurs. C'est une tribu, les vendeurs fonctionnent comme des tribus. Je n'ai jamais dit qu'il faut afficher les résultats tous les jours dans l'open space. Ils le font s'ils ont envie.

Ohh s'élève sur le banc des PC.

- **La présidente** : Ca fait réagir
- **LP Wenès** : Sur la PPV, j'ai jamais mis mon nez là-dedans, je ne sais pas comment ça fonctionnait

Un nouveau Rohh s'élève sur le banc des parties civiles.

- **O. Barberot** : 10 14, 10 16, dans les esprits, les services aux entreprises c'est un peu plus noble que le grand public. L'ancienne génération va vivre les challenges comme quelques chose d'humiliant, la jeune génération va trouver ça amusant. Même chose sur les objectifs.

L'avocat pointe les difficultés managériales.

- **O. Barberot** : Y a pas de recette toute faite

LP Wenès a été étonné par des approximations dans l'ordonnance de renvoi. Il pointe la confusion entre la double écoute et le suivi des appels. Il pointe un amalgame avec les scripts à un autre endroit, il juge cela déplacé.

Il critique la citation du représentant de la CFDT qui dit que ces méthodes sont pratiquées par des managers non professionnels.

- **LP Wenès** : On parle du Time To Move, je vois pas le rapport avec le cas de Mme Courier

Autre cas, celui de **Christel Ciroux** gestionnaire de l'agence de ST Lô. Le 29 juin 2009, elle tente de mettre fin à ses jours en se taillant les veines dans un bureau.

« Voilà ce que vous avez fait » dira-t-elle. Elle avait appris le matin sa mutation d'office à la boutique de Coutances à 33km de là.

Les représentants des salariés ont déploré la méthode et signalé que leur agence était déjà en sous-effectif. Quatre employés étaient pressentis pour ces mutations. Christel Ciroux avait montré son désintérêt pour ce poste.

On lui impose un stage découverte de 4 jours, elle redit qu'elle n'est pas intéressée pour des raisons personnelles.

« Les contraintes privées et familiales ne peuvent pas nuire à l'entreprise » dira la DRH qui la mute d'office.

C. Ciroux est sous le choc. « Elle était une pure technicienne, pas une vendeuse, elle ne voulait pas du poste même avec une augmentation" dira un collègue. Le magistrat instructeur évoque un déclassement. Son malaise a pour seule cause cette mutation d'office selon elle.

Il s'agit d'une mobilité dans l'intérêt du service pour L-P Wenès. Il n'y avait pas de mutation d'office, cette situation est incompréhensible dit D. Lombard. #

Sa mutation s'inscrit dans la politique de valorisation des activités commerciales dans le plan NEXt, écrit le magistrat instructeur. Ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel, se trompe le magistrat assesseur.

Rires dans la salle. Harcèlement moral se reprend le magistrat

Christel Ciroux est toujours dans les effectifs d'Orange France.

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Elle a été sélectionnée car elle était la meilleure
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : J'ai vérifié ce matin que le domicile de C Ciroux, était équidistant de St Lô et Coutances.

Le magistrat assesseur rappelle que le problème était celui des horaires.

- **Maître Beaulieu** (Wenès) maintient: Des aménagements étaient possibles
- **Une avocate des parties civiles** : Ca impliquait de travailler le samedi comme elle n'avait pas son mercredi. Travailler dans ce qu'elle faisait et en boutique, ce n'était pas la même chose. Elle fait un acte dramatique comme beaucoup d'autres pour que la direction change d'avis. Nous sommes dans un cas de suicide vindicatif comme l'avait relevé Christophe Dejours

Un avocat des pc parle des fusillés pour l'exemple. Un oh s'élève dans la salle

Suspension d'audience jusqu'à 17h 50

Michel Deparis était architecte réseau mobile à Marseille. Il se suicide le 14 juillet 2009.

Son unité UPR Sud Est est née d'une fusion en 2008. Il avait conservé ses fonctions

Il a écrit une lettre réquisitoire, dénonçant ses conditions de travail caractérisées par l'urgence permanente, le management par la terreur, il estimait être une épave. « France Telecom est responsable de mon suicide »

Aucune cause personnelle de son suicide n'a été recensée. Mais l'inspecteur de l'IGAS estime lui que rien ne vient étayer le terme de management par la terreur. L'IGAS impute sa souffrance à la représentation qu'il avait de lui même

Les magistrats instructeurs pointent une formation insuffisante dans un contexte d'évolution des technologies

« Il a été fragilisé, stressé par la boucle à 4 mois » pointe un collègue. Il s'agit d'un exercice prévisionnel concernant les investissements dans la région sud-est

Sa hiérarchie lui demandait toujours plus de performance en lui enlevant des moyens (...) « A son retour de congé, il nous dit qu'il n'y arrivait plus » souligne un collègue.

La fusion des UPR en 2008 donne lieu à une redéfinition des fonctions transverses, les effectifs passant de plus de 90 à 75. La même année, la direction 3G est basée en Ile-de-France. Ce qui renforce l'isolement de Michel Deparis, sans interlocuteurs.

« Il appréhendait une nouvelle fusion entre Lyon et Marseille, il se sentait menacé. Le climat était tendu, l'essentiel était de dégraisser, le cote humain passait après » dit un collègue.

L'organisation de la concurrence entre agents comme méthode de management est dénoncée par M. Deparis et ses collègues

« Il était sérieux, consciencieux, compétent, sportif, mu par une haute exigence professionnelle » dit un collègue, « c'était un marathonien, mais dans les deux ou trois mois précédents son suicide, il avait du mal à parler, il se déplace en traînant les pieds »

« Michel Deparis avait une éthique d'attachement au service public, il ne se retrouvait plus dans France Telecom » constate un collègue. « Il était aussi mal à l'aise avec la technologie 3G »

Pour Louis-Pierre Wenès, la reconnaissance comme accident de service ne se justifiait pas mais était une mesure d'apaisement du président de France Telecom. C'était le contraire du management pas la terreur pour Olivier Barberot

Didier Lombard remet en cause l'authenticité de la lettre de Deparis.

Bouhh, s'exclament les parties civiles.

Il dit que les premiers paragraphes sont rédigés comme un tract syndical

Michel Deparis n'avait pas eu d'arrêt maladie depuis 1989. Il ne trouve aucun soutien auprès de sa hiérarchie de proximité, ni de sa direction parisienne. Une baisse du temps de travail, une augmentation avaient été décidées par sa hiérarchie, un accompagnement tardif et inadapté selon les magistrats.

Il avait alerté sa hiérarchie sur la différence entre le prescrit et le réel de son travail notamment lors de son passage de la 2G à la 3G.

Urgence des déploiements technologiques et contraintes budgétaires étaient les deux injonctions contradictoires au cœur desquelles Michel Deparis se trouvait

Les magistrats instructeurs relèvent une vision technocratique de sa hiérarchie

« Cette solution me semble humaine et habile » écrit cyniquement dans un mail d'octobre 2009 **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) pour débloquer un capital décès pour la famille de Deparis.

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : La formulation est lamentable mais la volonté était là de la part de Stéphane Richard. On reconnaît l'accident du travail en mémoire, on a un rapport de l'IGAS qui dit que ça n'en est pas un
- **Maître Topaloff** (Sud) : Il y a eu un avant et un après, c'est toute l'entreprise qui a vacillé, c'est le début du caractère public de la crise. Dans ce cas se concentrent tous les dysfonctionnements qui ont eu cours dans le plan NEXT et ACT pour détruire l'équilibre d'un individu. Le management a été au plus près pendant 29 jours avant ça, rien ! Si un salarié a besoin d'une formation, on la lui donne (...) Il dit qu'il n'est pas à l'aise sur la 3G, qu'est-ce qu'on fait ? On le met à temps plein dessus ! C'est un management qui marche sur la tête. Il y a un rapport accablant du GAP, mais vous, c'est L'IGAS. Alors je vous regarde (à Maître Chemarin (Orange)), vous allez comprendre pourquoi. Il n'y a aucune discussion possible sur le fait que c'est un accident de service. Je ne parle pas d'agissements répétés, vous voyez, je ne plaide pas

Les avocats de la défense s'esclaffent

- **Maître Topaloff** (Sud) à Maître Chemarin (Orange) qui évoque une formation : Tous ses collègues disent qu'il a demandé une formation sur la 3G et qui ne l'a pas eue, donc c'est pas la formation qu'il avait demandée

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) concède : Le ressenti de Michel Deparis s'impose à nous, l'entreprise a réagi trop tardivement
- **Maître Topaloff** (Sud) : Quand vous dites cette lettre d'adieu ressemble à un tract syndical, qu'est-ce que vous voulez dire?
- **D. Lombard** : Cette lettre est parfaite, je retire ce que j'ai dit à cette époque-là. J'étais ému sur le suicide de Michel Deparis. Il faut se souvenir qu'il y a un mort (*ce qui agace le public*). Je me suis dit ce n'est pas possible, j'ai l'impression qu'il y a deux lettres.

Didier Lombard rend hommage aux architectes réseaux.

- **D. Lombard** : La 2G et la 3G c'est quasiment la même chose. Donc M. Deparis a surévalué la difficulté de passer de l'un à l'autre. La disparition d'un homme de ce niveau, ça m'a rendu triste, ce n'est pas un technicien ordinaire, c'était lui le leader
- **Maître Topaloff** (Sud) : Toutes les équipes réseaux sont allées à une réunion nationale sauf lui
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Y a des gens formidables qui disent qu'ils ne sont pas capables, c'est pas pour autant qu'ils demandaient une formation

Maître Topaloff (Sud) relit une pièce expliquant son manque de formation

Un avocat des pc évoque le devoir de mémoire, la Shoah.

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : C'est scandaleux ce que vous dites.
- **Maître Chemarin** (Orange) : On ne répond pas à cette question
- **O. Barberot** : La lettre de M. Deparis m'a poussé à ce que les lettres arrivent à mon niveau. Je suis allé à Marseille, j'ai trouvé une équipe de management formidable. La réponse à la crise, c'est le nouveau contrat social

Suspension d'audience jusqu'à demain 14h.

14/06 (Jour 24)

24ème journée d'audience au procès France Telecom. **Quatre cas de victimes** durant l'été 2009 sont évoqués aujourd'hui devant le tribunal correctionnel de Paris.

Le 6 août 2009, **Catherine Senan**, agent fonctionnaire, tente de se suicider par médicaments sur son lieu de travail. A côté d'elle, une lettre « vous avez joué, vous avez perdu ». Elle avait appris la veille sa mutation. Elle avait reçu une appréciation globale très satisfaisante en janvier 2009. C'est dans ce contexte de réorganisations successives de l'activité GTC qu'elle tente de se suicider. En octobre 2007, elle avait pourtant demandé volontairement à travailler en GTC.

Elle est décrite comme très impliquée dans ses fonctions par ses collègues. Fin avril, la réorganisation est amorcée. Aucun personnel du service GTC ne se porte volontaire. Cela suppose l'apprentissage de nouvelles techniques. Catherine Senan dit que ça lui paraît très loin de ses compétences. Elle nécessite une aide médicamenteuse depuis l'annonce du projet. Tout le monde était dans l'incertitude dira une collègue

Le 5 août, elle apprend qu'elle est sur la liste de mutation vers le service ADV publiphonie, elle dira à une collègue « je suis éjectée de mon service, comme si on me mettait dans les toilettes et qu'on tirait la chasse »
« Puisque je disparaissais du service, je pouvais disparaître définitivement » dira-t-elle suite à sa tentative de suicide. D'autres tentatives ont eu lieu dans son secteur.

Didier Lombard précise que ça n'a rien à voir avec le plan NExT qui finit en décembre 2008

L'inspectrice du travail note une carence de prise en compte des risques psychosociaux

« Si Cherbourg perd son activité, c'est parce qu'ils veulent sous-traiter le 118 712, la publiphonie est en train de disparaître » selon un certain Gilles Noël.

- **Maître Teissonnière** (PC) : C'est sur ce poste là que vous vouliez reclasser M. Senan
 - **D. Lombard** : Je suis un peu médusé par votre question, c'est la volonté du régulateur et de l'Etat. Si de l'activité disparaît, il faut que notre activité s'adapte.
 - **LP. Wenès** : On a une activité qui fluctue, il faut qu'on absorbe les bosses ailleurs (pour justifier la sous-traitance).
 - **La présidente** : Hum d'accord
 - **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : En 2009, on sait qu'il y a 4 ans d'activité réglementaire à venir sur la publiphonie
 - **Maître Veil** (DL) : Est-il vrai que l'activité de publiphonie (cabines téléphoniques) a aussi baissé parce qu'elles servaient d'urinoir.
- {Un ange passe}.
- **Maître Teissonnière** (PC) : C'est ce que dit l'article du Monde. Dans cette affaire comme dans beaucoup d'autres, on a l'exemple de ce qu'il ne faut pas faire en termes de gestion du personnel

Maître Beaulieu (Wenès) lit le témoignage d'un de ses collègues qui a été muté « j'ai bien pris ce changement d'affectation ». Il dit qu'il n'a jamais eu de pression

La DT Normandie est concernée par les suicides, Maître Teissonnière (PC) énumère les cas de suicides.

- **Maître Teissonnière** (PC) : Le bilan est lourd en Normandie
-

La magistrate assesseure voulait savoir si Mme Senan avait été mutée après sa tentative. Maître Teissonnière (PC) dit qu'il lui répondra plus tard. La magistrate observe qu'après des cas de tentative, l'entreprise a renoncé à la mobilité.

Le 30 juillet 2009, **Camille Bodivit** agent à Quimper se suicide par noyade en se jetant d'un pont trois jours avant son retour de vacances.

Il était chargé de planifier les interventions des techniciens clients. Il y avait une surcharge de travail au sein du service, en sous-effectifs. Pas d'embauche de CDD pendant l'été. Il y avait une pression intolérable, constate un collègue

Des réorganisations successives et mal maîtrisées, sont relevées par les magistrats instructeurs. La programmation des interventions était devenue incompréhensible, passant de la semaine à la demi-journée. Il avait le sentiment d'être infantilisé dira une collègue.

« Cette mise sous tension avait des effets pervers sur l'organisation du travail » note un collègue.

Des exigences de rentabilité en décalage avec les moyens, constatent les magistrats instructeurs. Pression pour maintenir le strict respect des contrats et réduction du recours à la sous-traitance, mieux équipés que les agents de France Telecom

Il est décrit comme un collègue solidaire, attentif aux autres et particulièrement agréable.

« Camille Bodivit souffrait de troubles bipolaires » assurent ces proches mais il est déclaré apte par la médecine du travail.

Il a été réaffecté sans aucun accompagnement professionnel dans un environnement qu'il réprouvait. Il a repris plein pot après son arrêt maladie suite à une crise où il a été hospitalisé 3 semaines au mois d'avril.

Son beau-frère note que depuis son suicide les conditions de travail se sont améliorées.

Didier Lombard souligne l'antériorité des problèmes de Camille Bodivit, il réfute une pression de la hiérarchie.

Sa compagne (pendant 6 ans), **Mme Pelleter** vient témoigner à la barre.

- **Mme Pelleter** : Un matin il est parti. Tous les matins quand il ne travaillait pas, il allait courir ou voir les oiseaux. Il est parti et ce sont les gendarmes qui sont revenus. Il n'était plus capable de courir, de téléphoner, il ne supportait plus l'ordinateur. Ça s'est étalé sur plusieurs mois. Ils (les agents) se promenaient tous en attente de matériel. Les agents appelaient Camille et il se faisait enguirlander. Pendant des congés, il y a eu une dégradation. Il restait sur son fauteuil, il n'allait plus voir les oiseaux, comment vous réagissez ? Je ne suis pas médecin Les gendarmes arrivent. Il avait sauté du pont. Il n'a rien laissé. Il y avait des choses pas normales. Je vis toute seule dans un appartement depuis. Je suis un petit peu énervée, je n'ai pas l'habitude de parler devant beaucoup de monde. Alors ben voilà j'ai perdu mon Camille

Elle revient sur ses conditions de travail. Il fallait attendre les nacelles pour faire des interventions.

- **Magistrate assessseure** : Prenait-il ces médicaments ?
- **Mme Pelleter** : Oui je pense, ce n'était pas un bébé. On ne parlait pas beaucoup du travail. En avril, il est retrouvé en crise déambulant dans la rue. Je ne sais toujours pas ce qui s'est passé. Je n'aurais jamais imaginé Camille comme ça
- **Maître Mendes (Pelleter)** : Il avait fait une tentative de suicide 20 ans avant mais il était stable depuis. Ce sont ses conditions de travail qui ont conduit M. Bodivit à cet accident du 15 avril (crise) et à son suicide.

Elle évoque des conditions de travail anxiogènes, des personnels qui pétaient les plombs. Pas de reconnaissance de son suicide par l'entreprise même dans le cadre d'un devoir de mémoire constate l'avocate

LP Wenès confirme que ça n'avait pas de sens de faire des plannings à la semaine, il fallait intervenir rapidement

- **LP. Wenès** : Y'a probablement pas une nacelle par technicien d'intervention. La performance des unités tient aussi à la qualité des patrons des unités, je n'ai pas entendu quelque chose de ce type là (sur les nacelles), La présidente a l'air sceptique
- **LP. Wenès** : J'avais 80 000 personnes sous mes ordres
- **Maître Chemarin (Orange)** face aux arguments des parties civiles : A aucun moment, on ne s'est posé la question de savoir combien il fallait de nacelles, il fallait le démontrer
- **Maître Beaulieu (Wenès)** : Il collectionnait les articles sur France Telecom et avait lu le livre « la machine à broyer ». On l'interprète comme on veut
- **Avocate des parties civiles** : Il avait un traitement qui était suivi

Suspension

Le 10 août 2009, **Nicolas Grenoville** se suicide chez lui, il travaillait à l'unité technique de Franche-Comté. Il a laissé une lettre « Je ne supporte pas ce job et France Telecom s'en fout »

Il est désigné pour une mutation forcée en 2008, il fait alors un malaise. Fin 2008, il lui est proposé de travailler chez un sous-traitant, puis d'aller en centre d'appel, il prend de nouvelles fonctions en tant que technicien d'intervention grand public, sans formation.

Il avait dépassé le plafond des heures supplémentaires, mais ce n'était pas volontaire. « La direction ment » dit un collègue.

Sa hiérarchie pointe un caractère bileux et une absence d'autonomie. La pression était maximale. « Il avait à cœur de bien faire son travail » dit un collègue.

Il avait maigri de 10 à 15kg. Il avait avoué boire une bouteille de whisky le week-end. Les conditions de travail n'ont pas été sans lien sur sa santé mentale, note l'inspection du travail.

Son perfectionnisme serait la seule cause de sa charge de travail selon D. Lombard. Il réfute sa baisse de rémunération au changement de poste (Alors qu'il a pourtant perdu des primes)

La sous-traitance des techniciens réseaux sur les petits sites est à l'origine de sa mobilité fonctionnelle, note le magistrat instructeur, qui estime qu'il s'est retrouvé dans une position de désajustement professionnel

Après son suicide, la direction décidera de modifier la durée d'intervention.

- **LP. Wenès** : L'externalisation des techniciens pour les petits sites a été décidée en 2007. On ne leur disait pas faut démissionner, c'était pour les faire embaucher par les sous-traitants

- **La présidente** reprenant la métaphore : N. Grenoville n'est pas le chef d'orchestre, il doit suivre le rythme

Il ne fallait pas de trous dans les plans de charge (les plannings), les interventions étaient planifiées en temps. La direction a essayé de faire réduire le temps d'intervention, lit- on dans un PV sur le cas de M. Grenoville.

La présidente note les ressemblances troublantes avec le cas précédent de M. Bodivit.

- **LP. Wenès** : Je ne peux pas laisser dire qu'on a rien fait
- **La présidente** : Il y a des lignes de force. Il y a la problématique d'heures (faisant le parallèle entre le cas de M. Bodivit et celui de N. Grenoville)
- **Maître Chemarin** (Orange) : Il y avait des tempêtes à la même période (pour justifier le surcroît d'interventions mais peine à retrouver sa date. Finalement, c'est en janvier - n'Grenoville s'est suicidé en août)
- **LP. Wenès** à un avocat des parties civiles: On ne peut pas faire de planification sans éviter les temps standards, quand ça se déroule, c'est le technicien qui décide
- **La présidente** agacée suite à un part variable sur le cas de N. Grenoville : Je ne comprends pas trop qu'un patron dise de ne pas finir son boulot. « La satisfaction client c'est majeur », Didier Lombard l'a répété et là, on dit à N. Grenoville « c'est pas la peine de finir, tu t'en vas ». Ca s'appelle la qualité empêchée.
(La présidente s'énerve) : Depuis le début du procès, vous dites : « je découvre que les gens ont mis en place les choses d'une manière que je ne voulais pas ». Mais les gens avec les instructions qu'ils ont, ils font ce qu'ils peuvent !
- **LP. Wenès** : Je pense que cette dérive-là n'a jamais existé. J'ai eu l'honneur de diriger une entreprise sérieuse (un peu bousculé par la présidente)
- **La présidente** martèle : Le travail prescrit n'est pas le travail réel
- **LP Wenès** : Je ne maîtrise pas le vocabulaire de sociologue
- **La présidente** : L'opérateur va exécuter sa tâche, ce n'est pas une machine.
- **LP. Wenès** : On est bien d'accord
- **La présidente** : Il s'est suicidé avec une chemise Orange et un câble France Telecom, comment vous expliquez ça ?
- **O. Barberot** : Je ne l'explique
- **La présidente** : Au moment où il quitte la vie, il parle de son employeur
- **Un avocat des parties civiles** : Où est la prévention primaire et secondaire dans un cas comme celui de N. Grenoville ?
- **O. Barberot** : On ne peut pas écrire comme dans l'Ordonnance de renvoi au tribunal correctionnel (?), les managers ne sont pas formés aux risques psychosociaux
- **Avocat des parties civiles** : Comment vous réagissez à l'insuffisance de prévention primaire des RPS pointée par l'inspection du travail ? On est un an après les préconisations du rapport Technologia.

- **O. Barberot** : Le plan national sur cette question est en place en 2008. On a commencé à bouger peut être pas assez vite.
 - **Maître Doumic** (Cherouvrier) en lisant un PV d'audition : On n'a pas l'impression d'un management par la terreur
 - **La présidente** : Il est en pleine rupture amoureuse sur la période
- Maître Doumic (Cherouvrier) lit les échanges de textos avec son ex petite amie.
- **Avocat des parties civiles** : Il laisse un courrier où il met en cause la société France Telecom

Le 9 septembre 2009, **Yonnel Dervin**, technicien client à Troyes, tente de se suicider en se plantant un couteau dans le ventre lors d'une réunion où on lui annonce sa mutation. « Les raisons de son geste sont purement professionnelles » dira-t-il.

Juin 2009, on annonce dans son service que l'un d'entre eux sera affecté au secteur "grand public". Le 8 septembre, il est désigné par sa hiérarchie.

Entre 2007 et 2008, il y a eu 6 réorganisations des unités dans la zone. Des modifications de procédure perturbent aussi leur travail

« J'avais peur de ne pas supporter ce nouveau métier, j'avais peur de ne plus exister, j'allais sombrer » dira Yonnel Dervin.

« Toutes les semaines, nous recevions des offres d'emplois ouvertes dans la fonction publique » constate un collègue
 « Il n'a plus goût à rien, il se désintéresse de tout » constate sa femme

Pour LP Wenès, ces restructurations ne sont pas liées à NEXt et ACT. Il explique ce changement d'activité par la baisse de charge dans le secteur du salarié #

Pour D. Lombard, le poste était "au plus proche de sa fonction initiale, S'il avait accepté, il aurait eu les mêmes horaires, les mêmes primes, cela ne change rien à sa vie quotidienne."

Les magistrats instructeurs rappellent que "l'argument d'un simple changement de service est contredit par le rapport de l'IGAS".

Ils pointent une défaillance de la ligne managériale, l'absence d'accompagnement est patent.

- **La présidente** : Pourquoi il y a si peu d'éléments dans les dossiers personnels des salariés de France Telecom. On devrait avoir des éléments sur les formations notamment avec NEXt et ACT?"
- **O. Barberot** : Je m'interroge
- **LP. Wenès** : Là y a pas de réorganisation, on passe deux personnes (deux mutations)
- **La présidente** : Ben
- **Maître Topaloff** (Sud) : C'est 15 postes pour la région Champagne-Ardenne et 2 dans l'équipe
- **LP. Wenès** ironique: Merci Maître Topaloff
- **Maître Topaloff** (Sud) : Il doit sa formation professionnelle à France Telecom. Il a commencé par un CAP, il était fier de sa progression. Pour lui, c'était un déclassement complet. C'est un travail qu'il aime dans une équipe qu'il aime, il dit « c'était le métier idéal »
 La façon dont ça s'est fait est proprement incroyable. On marche sur la tête. On dit « ça change rien, il gare sa voiture en rentrant le soir ». Ça m'inquiète sur la connaissance profonde que les prévenus ont des métiers. 342 emplois ont été détruits dans cette entité. Il a 48 ans, il n'a qu'une peur c'est qu'avec ce beau savoir qu'il a acquis chez France Telecom, il devienne réparateur de prise chez les particuliers
 Il est reconnu comme accident de service, puis inapte, il est encore sous médicament, il gagne 1300 euros par mois, il est hanté par ce qui s'est passé, il ne peut plus travailler
- **D. Lombard** : Faut qu'on se réjouisse qu'il ait raté son coup (il parle de son suicide). On a peut-être pas été assez pédagogue sur le fait que sa fonction pouvait l'intéresser. On n'a pas fait ce qu'il fallait niveau pédagogie, c'est caractéristique dans le cas de Mr Dervin
- **La présidente** : Et y avait pas de recours ! Pourquoi y avait pas de recours?
- **D. Lombard** : L'entreprise n'avait pas de recours
- **Maître Topaloff** (Sud) : Cette question du recours est essentielle. Ne dites pas que vous n'en aviez pas, c'est vous qui décidez !
- **O. Barberot** : Dans les instances de droit privé, le premier recours est le délégué du personnel

Remous sur les bancs des avocats des parties civiles.

- **O. Barberot** : Et les instances représentatives du personnel, il y existe des choses

Maître Veil (DL) part en roue libre, il fait un rapprochement entre l'achat d'un logiciel par son cabinet et un possible licenciement d'une des documentalistes...

- **Maître Veil** (DL) : Ca trouve son parallèle dans une entreprise qui appartenait à l'Etat
L'audience est suspendue jusqu'à lundi 13h30.

17/06 (Jour 25)

Pour cette 25ème audience, seront évoqués quatre suicides survenus en septembre, octobre, novembre 2009, à Lanester, Paris, Annecy, Lannion

Premier cas évoqué : **Stéphanie Moison**, 32 ans, qui s'est suicidée par défenestration le 11 septembre 2009. Elle a écrit un mail à son père « je serai là 23e salariée à me suicider ». Elle remet en cause la réorganisation à France Telecom

« Je change de chef et pour avoir ce que je vais avoir, je préfère encore mourir » écrit-elle à son père le jour de son suicide. Elle craignait la nomination d'une nouvelle cheffe qu'elle trouve autoritaire.

Pour les dirigeants et prévenus de France Telecom, il n'y a rien à voir entre les plans NExT et ACT ayant mené à la suppression de 22000 salariés et la défenestration de Stéphanie Moison, bipolaire.

Ses conditions de travail se sont dégradées par l'incertitude liée à la nouvelle réorganisation estiment les juges instructeurs dans l'ordonnance de renvoi. La victime avait déjà attenté à sa vie deux fois.

Maître Benoist, pour les parties civiles « Stéphanie Moison était fragile, bipolaire, avait fait plusieurs séjours en hôpital psychiatrique (...) elle aurait dû faire l'objet d'un accompagnement accru ». « Elle a alerté sa hiérarchie « « On agit avec elle comme avec tout le monde », dénonce maître Benoist alors que son statut handicapé a été reconnu un mois avant son suicide.

L'inspection du travail a expliqué dans une lettre en décembre 2009 la réunion du 11 septembre 2009, déclencheur de son suicide. Là la victime a appris la réorganisation qui modifie le périmètre des équipes et la permutation de dirigeants. #

Pour maître Benoist, Mme Moison était salariée Orange et non France Telecom. Qui était son responsable ? Une fois encore la responsabilité des dirigeants pose question et les dirigeants se défilent.

M. Barberot ne sait pas s'il y avait un DRH de proximité. Ne sait pas ce qui a été fait. Son avocate vient à son secours, estime que c'était à l'instruction de poser ces questions. D'autres avocats de la défense enchaînent « vous vous prenez pour la cour des prud'hommes »

La présidente demande l'opinion de M. Barberot sur l'avis de l'inspection du travail estimant le système d'évaluation lourde, un système récompensant « La surperformance ». Ce dernier estime avoir limité le nombre d'objectifs. Le logiciel Performance permettait de restituer les entretiens individuels sur cet outil informatique et suivre l'évolution des objectifs tenus.

Maître Benoist rappelle que la lettre de l'inspection du travail signale un service du recouvrement où il y a un risque d'atteinte à la santé mentale

M. Wenès assure que Mme Moison, même salariée d'Orange SA, pouvait être « mise à disposition, détachée », et donc répondant à la hiérarchie d'autres entités. « Orange SA ne les connaît que pour les payer »

Nouveau cas de suicide. A 51 ans, le 28 septembre 2009, **Jean-Paul Rouanet**, se jette du haut d'un viaduc d'autoroute, sur le trajet de son domicile au travail.

A Annecy, le service administration des ventes ferme. Après 11 ans dans ce service, Jean Paul Rouanet choisit d'être affecté au plateau du 10 16, comme conseiller client. Après une formation, il travaille en autonomie mais rencontre rapidement des difficultés.

Depuis plusieurs mois les effectifs du service d'Annecy fondaient. Quand il doit fermer, on propose une mobilité au même poste mais à Lyon. Pour raison familiale, la victime choisira de rester à Annecy. Mais à une autre fonction.

France Telecom proposait une prime de 9000 euros pour ceux qui intégraient la plate-forme téléphonique 1016.

Les 2 premières semaines M. Rouanet est seul à une table, dos à l'équipe. Un collègue qualifie le travail sur le plateau d'éreintant. « Nous subissons un stress quotidien »

Pour une « top vendeur équipe » « ce n'est pas une personne physique qui met la pression aux employés, c'est le mode de fonctionnement de France Telecom »

« Il n'est pas accompagné ni soutenu » a déclaré un collègue aux magistrats instructeurs. « C'est déstabilisant et dégradant de devoir demander en permanence à ses collègues, surtout quand on a l'âge de Jean-Paul et (ses) connaissances »

Olivier Barberot (ex DRH) estime la formation de la victime suffisante et qu'il a été accompagné. Dans la procédure, selon lui, les propos militants sont des clichés qui ne correspondent pas à la réalité

Pour LP. Wenès, France Telecom a agi de manière ordonnée dans le respect des personnes concernées
La fonction de tutorat et de soutien apportée à M. Rouanet est de qualité toute relative pour l'inspection du travail relève l'instruction.

Maître Cadot (CFDT/UNSA) lit la lettre laissée dans la voiture par la victime à sa femme avant de se suicider :

La victime parle de son travail et de cette « souffrance continue qui mène à la folie »

« France Telecom, avec ses restructurations incessantes, n'a pas fait dans la dentelle : suppression de poste et le personnel doit s'adapter » écrit la victime à sa femme.

« C'est un acte de désespoir et de lâcheté » s'excuse M. Rouanet dans cette lettre à sa femme et ses deux enfants avant de se jeter du haut du viaduc de l'autoroute. La terrible lettre manuscrite est projetée dans le tribunal. « Je me fais horreur, honte... »

- **D. Lombard** : Là j'étais là, nous nous y sommes rendus après son suicide mais j'ai été reçu par des calicots extrêmement violents qui ont heurté violemment ma famille. Une fois le barrage de calicots violents passés, j'ai été accueilli gentiment par les salariés contents de m'avoir sous la main. C'était très attendrissant pour moi j'ai été obligé d'y mettre fin au bout de 2h sinon j'y restais très longtemps

Il assure avoir voulu présenter ses condoléances à Mme veuve Rouanet mais « la caravane de presse » l'en a dissuadé.

- **D. Lombard** : J'ai voulu lui éviter ça
Encore la faute aux médias. Il l'appellera le lendemain.

Après avoir évoqué une conversation émouvante et sincère avec la veuve qui avait pris le dessus pendant la nuit, il rend hommage à la détermination de la victime qui a été empêché à un premier viaduc, puis a recommencé.

- **LP. Wenès** : Il y décroissance et des métiers qui baissent (...) il faut les changer de métier car le boulot disparaît quelles que soient les compétences des salariés.

La présidente du tribunal remarque que le projet de fermeture du service d'Annecy était prévu depuis longtemps mais est présenté au comité d'entreprise tardivement en mars 2009.

Une avocate de la défense trouve que l'on s'attarde trop sur les éléments factuels de l'ordonnance de renvoi et non sur le fond

- **Avocate de la défense** : y a t-il agissements répétés, dégradation des conditions de travail ? Et le rapport avec le plan NEXT ?

Nouvelle situation étudiée : le suicide par pendaison à son domicile de **Didier Martin**, ingénieur, marié, 3 enfants, 48 ans. Il a laissé une lettre : « le déclencheur de tout cela vient mon travail »

Didier Martin était contractuel, au laboratoire Recherche et Développement à Lannion.

Entre 2006 et 2009, il a postulé à 4 postes, manifestant une volonté de mobilité.

Son supérieur direct le définissait comme un ingénieur brillant, ambitieux, relationnel, exigeant. Le directeur du laboratoire le trouve moyen et estimait qu'il se projetait dans des postes au-dessus de ses responsabilités

« Mauvaise ambiance, compétition entre collègues et pas de soutien » écrit la victime dans une lettre à sa famille avant de se tuer.

Après un arrêt de travail pour accident domestique, Didier Martin va écluser ses congés. Lors de son entretien individuel, son n+1 le lui reproche : « il n'a pas atteint ses objectifs, sa part variable est affectée ». Pour ce dernier, son arrêt a été trop long (5 mois) au vu des évolutions technologiques. Celui qui partageait son bureau a repris une part de ses responsabilités. Les deux hommes ne vont plus se parler.

Pour son supérieur « nous n'avions aucune formation sur ce genre de risques » avant ce suicide

« Des facteurs externes ont pu intervenir dans le passage à l'acte » estime France Telecom

Les magistrats instructeurs remarquent que la concurrence entre collègues pouvant entraîner une saine émulation provoque lorsqu'il y a déflation des effectifs des rancœurs et rivalités, soit désagrège le collectif de travail.

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : En 2004 Didier Martin passe de chef de projet à ingénieur débutant

En 2009, quand son chef d'équipe part, il postule à ce poste. Mais on le lui refuse car il appartient à cette même équipe. Un argument qui m'étonne. C'est après le suicide de M. Martin qu'on a eu de la prévention (étonné)

- **D. Lombard** : C'est scandaleux, plein de contrevérités. Il était hors de question de baisser l'emploi à Lannion établissement historique. Je le devais au fondateur de la maison qui a créé le site de Lannion. (« La pêche aux moules c'est terminé » avait-il dit) Contrairement au paragraphe de l'ordonnance de renvoi, je ne l'ai pas dit à Lannion mais à Issy-les-Moulineaux. S'il y a un domaine où Time to move ne s'applique pas, c'est la recherche. Visiblement M. Martin avait envie de bouger mais il a passé son temps à postuler sur des postes qui ne lui correspondaient pas
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Il y avait pourtant un projet de suppression de 325 postes en Recherche et Développement et de 12 postes à Lannion
- **D. Lombard** continue de nier : J'ai informé les représentants, les salariés n'avaient pas l'air au courant
- **La défense** : Une enquête de la caisse d'assurance maladie a conclu qu'il avait caché son mal être
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Pas un an avant en 2008

Suspension de séance jusqu'à 18h01...

L'audience reprend avec l'évocation d'un dernier cas : **Corinne Caradec-Cleuziou**, 45 ans, qui se suicide par pendaison dans un bosquet. Elle était fonctionnaire et conseillère clientèle à Lanester. #

Corinne Cleuziou a changé 9 fois de poste en 22 ans selon sa sœur. Et le dernier serait dû à une mobilité forcée.

« Elle n'aimait pas son poste en boutique en raison de la vente forcée » assure sa sœur, « elle préférerait l'humain au profit »

« Nous étions formés sur le produit pas pour la gestion des appels » raconte un collègue dans l'ordonnance de renvoi citée.

« On est tellement brisé, malaxé, formaté, on ne sait plus qui on est » rapporte son amie Elisabeth. Elisabeth cite là des propos de Corinne Cleuziou.

Dysfonctionnements de la sphère familiale et dysfonctionnement professionnel se mêlent.

« La médecine du travail est quasi inexistante » relève l'ordonnance de renvoi.

Maître Benoist (CFE-CGC) explique que deux jours avant son suicide, la victime devient violente avec son enfant de 11 ans. Elle se réfugiera chez sa sœur. Puis disparaîtra. On la retrouvera pendue à un bosquet.

« D'où vient cette fragilité ? Ces difficultés rencontrées ? » S'interroge l'avocat pour mener à cette triste situation.

Mme Cleuziou a changé 9 fois de postes et une mobilité contrainte. En 2008, elle a eu un avis d'inaptitude révèle la police, mais rien dans son dossier.

« Son caractère a changé après ce dernier changement de poste » reconnaît son mari, « Elle est devenue brutale ».

Il y a plusieurs facteurs au changement de comportement de Mme Cleuziou « c'est indubitable » reconnaît l'avocat, sa souffrance au travail et problèmes familiaux étaient liés » a confirmé la sœur de la victime.

Maître Benoist (CFE-CGC) veut pointer les répercussions et les conséquences sur une enfant de 11 ans de l'état de sa mère deux ans durant, qui sera suivi par son suicide, rappelant les déclarations du psychiatre Christophe Dejours venu témoigner antérieurement au procès.

Maître Beaulieu (Wenès) veut recentrer le débat : D'après un procès-verbal, il n'y a pas eu de mobilité forcée. C'est d'une tristesse infinie, nous partageons cela mais le harcèlement est un présupposé qui tord les choses.

M. Barberot, présente un film, projeté en 2008 lors d'un tour des directions territoriales pour présenter le plan ACT aux managers. Identité, reconnaissance, responsabilité, courage, prise de risque sont les mots qui reviennent constamment dans ce petit film Corporate.

« Nous ne voulons pas que les espaces développement soient des ANPE (devenus agences pôle emploi) » assure-t-il dans le film « et donner l'impression que la seule solution c'est de partir ». Les salariés pourtant les appelaient espaces dégageant.

Les petites séquences filmées de réunions entre managers se succèdent. Un parchemin apparaît à l'écran...

M. Barberot voulait ainsi montrer une démarche d'échange, qui par exemple a permis de créer un réseau social interne

17 juin

L'audience est suspendue on se retrouve demain à 13h30.

18/06 (Jour 26)

26ème audience. La psychiatre **Brigitte Font Le Bret** devrait témoigner. Membre de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom, elle avait maintes fois tiré la sonnette d'alarme à l'époque.

La présidente du tribunal avertit un avocat de la défense que malgré sa demande il n'y aura pas de micro-cravate pour les plaidoiries... et demande s'il y aura du public pour prévoir une autre salle...

L'audience d'aujourd'hui sera consacrée à la médecine du travail. Comprendre son fonctionnement à France Telecom et pourquoi les alertes n'ont pas marché.

Suite à la réforme de la médecine du travail sont installés en 2005 les 17 services de santé au travail Inter établissements.

Les médecins du travail se plaignent alors de problèmes organisationnels concernant leur temps de trajet, les difficultés d'agenda pour participer aux 250 CHSCT (instances paritaires de sécurité et santé dans l'entreprise).

Les enquêtes de l'ensemble des directions régionales du travail remarquent en 2009 des graves manquements concernant les services de santé au travail.

« Les réorganisations empêchent une mise en place pérenne des services de santé au travail » résume la présidente. Les réorganisations modifient les secteurs de compétence des médecins et compliquent leur mission.

D. Lombard ne connaît pas le courrier de la direction du travail lu par la présidente du tribunal. Il évoque son respect de la délégation de pouvoir et botte en touche.

- **D. Lombard** : Un groupe de cette taille, ça ne se gouverne pas avec un homme unique. Ce n'est pas uniquement un état d'esprit de ma part

Les avocats de la partie civile demande des documents matériels précisant quels sont les domaines de délégation, échappant à M. Lombard. C'est donc M. Barberot qui avait cette délégation des services de santé au travail

- **O. Barberot** : En 2006, il y avait 1 médecin pour 1900 salariés, et en 2009, 1 médecin du travail pour 1740. La norme (ailleurs) c'était 1 pour 3300 salariés (estimant le ratio important à France Telecom)

Pourtant le ministère du travail ne donnera pas son agrément à France Telecom pour son service de santé au travail en décembre 2009. Pour O. Barberot, c'est uniquement dû au contexte, c'est une lettre de circonstance.

Un agrément provisoire d'un an des services de santé au travail sera délivré à France Telecom en juillet 2010.

- **O. Barberot** : Sans modifications des services

La présidente s'en étonne.

- **O. Barberot** rectifie : Je ne me souviens pas. Il y aura 16 démissions en 3 ans de médecins du travail mais un seul mettant en cause le système de management d'après une lettre de démission 18 juin
- **Maître Topaloff** (Sud) : Il faut ajouter 2 autres médecins du travail démissionnaires mettant en cause des difficultés pour réaliser leurs missions face aux risques psychosociaux.

O. Barberot cite les risques évoqués par le rapport d'activité des médecins du travail qui sont aussi des risques professionnels et non uniquement des risques psychosociaux (tentant de minimiser)

La présidente relève dans le rapport des médecins en 2009 que « les visites occasionnelles à la demande des salariés sont en augmentation » et « traduisent un besoin d'écoute des salariés qui expriment leur vécu au travail (...) dans les services en cours de réorganisation ».

- **La présidente** : Avez-vous remarqué des évolutions suivant les spécialités (psychiatrie, cardiologie)
- **O. Barberot** : Non, je regardais plutôt l'évolution de l'absentéisme

Les avocats de la défense soulignent la conclusion du rapport qui rappelle qu'en 2008, un plan d'action national de prévention des risques psychosociaux a été établi en 3 axes.

En 2009, un autre rapport de médecin du travail (docteur Boullenois) parle de « salariés démotivés et désabusés », d'« incitation à quitter l'entreprise », d'une « souffrance accrue au travail ». La présidente évoque encore d'autres rapports qui alertent.

Une sensation de « travail inutile et mal fait », qui « bafoue leurs valeurs morales » évoquent les rapports de médecins du travail. L'« incapacité d'agir du fait du contrôle et de la rigueur des procédures » peut entraîner un « risque de basculement dans la maladie
« Il faut repenser l'organisation du travail pour rétablir le pouvoir d'agir de chacun » des salariés, recommandent des médecins du travail dans une déclaration commune.

- **J. Moulin** explique l'évolution complexe en 2006 de l'entreprise et des services de santé : Il manquait des médecins du travail dans certaines zones. Le DRH France n'était pas directement responsable des médecins du travail. Les services de santé au travail étaient rattachés à la direction des relations sociales. Donc pas à moi en 2008...

-
La présidente continue d'égrener les rapports des médecins du travail de l'Est, du Sud-ouest, de Marseille, de 2007, 2008... Évoquant des « réorganisations incessantes » et des salariés victimes de « l'incompréhension de leur hiérarchie

En 2009, le docteur Simonet remarque une forte augmentation des visites médicales à la demande de l'entreprise (+100% par rapport à 2007) synonyme de l'inquiétude des managers « face aux signaux observés chez les salariés ».

La docteure Camille **Nguyen-Khoa**, médecin coordinatrice de la médecine du travail en France, toujours salariée d'Orange, est appelée à la barre à la demande de la procureure. Elle a signé le rapport cité plus avant en juin 2009. Elle arrive à France Telecom, quand la médecine de prévention de la fonction publique dévie à France Telecom une médecine du travail dépendant du code du travail.

- **Docteur Nguyen-Khoa** : Le médecin coordonnateur n'a pas de rôle fonctionnel, ni opérationnel, il n'a pas de secteur, de patients ou d'activité clinique. J'ai accompagné la mise en place des cellules d'écoute créées par France Telecom
Quand je suis arrivée (octobre 2006...) dans le cadre de la téléphonie, le risque vital concernait principalement les techniciens d'intervention. La médecine du travail n'était pas conçue comme un service essentiel

Maître Topaloff (Sud) remarque que le docteur Nguyen a des managers de proximité et donc n'est pas indépendante comme doit l'être un médecin du travail.

- **Docteur Nguyen-Khoa** : En service autonome il y a toujours un lien de subordination. Je suis conseil des salariés, conseil de l'entreprise. Les cellules d'écoute ont fait partie d'un acte de prévention, grâce à cela on pouvait faire des propositions. On apprenait en avançant, il faut rester

Plus tard ces cellules pluridisciplinaires seront mises en cause en raison notamment de la présence d'acteurs non tenus par le secret professionnel

Elle a demandé à changer de service et reste meurtrie par les infos parues évoquant une sanction à son égard.

- La présidente : Quelle faute auriez-vous commise ?

Le docteur Nguyen n'arrive pas à expliquer pourquoi et pleure bruyamment.

Les avocats de la défense dénoncent l'attitude des parties civiles qui ricaneraient. La salle s'offusque.

Elle prend une pause, bouleversée.

- **Maître Teissonnière** (PC) : Le docteur Nguyen est à la croisée de contradictions dues à son statut de médecin coordonnateur qui n'est pas celui d'un médecin du

Elle revient à la barre.

- **Docteur Nguyen-Khoa** : La notion des risques psychosociaux n'existait pas à l'époque, au pire on parlait de stress. A mon il y avait un travail de création.

- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Vous êtes partie de zéro ?

- **Docteur Nguyen-Khoa** : Oui. A mon arrivée, le poste était inoccupé depuis 9 mois.

Il y a plus de 30% d'augmentation des visites médicales à la demande des salariés et de l'entreprise entre 2007 et 2008. Mais on ne peut pas dire que toutes étaient victimes de risques psychosociaux (prudemment à Maître Benoist)

En septembre 2009, le directeur régional du travail Île/de/France m'a appelé : « nous n'avons rien contre vous, mais en raison du climat social de l'entreprise et de la vague de suicides » il ne donnera pas d'agrément services santé à France Telecom

Au deuxième semestre 2009, on ne pouvait pas ne pas faire attention aux suicides

- **La présidente** : Mais avant ?

- **Docteur Nguyen-Khoa** : Les actions sont du ressort exclusif de l'entreprise, mon avis était consultatif

Maître Teissonnière (PC) évoque une lettre du directeur régional du travail qui explique que l'agrément pour les services de santé n'est pas donné en raison de la réorganisation incessante et de la confusion dans l'entreprise qui nuit à la mise en place de ces services

- **Docteur Nguyen-Khoa** tenant à conclure avant de quitter la salle: Je tenais à m'adresser aux victimes et à leurs familles pour leur dire que mes pensées vont vers elles » tient à conclure la témoin avant de quitter la salle. *L'audience est suspendue.*

Reprise de l'audience avec un autre témoin: la psychiatre **Brigitte Font Le Bret**, citée par les parties civiles, qui fut membre de l'observatoire du stress et mobilités forcées créées par les syndicats sud et CCE -CGC en 2007.

- **B. Font Le Bret** : Je me suis surestimée : plus les jours sont passés, plus l'émotion est montée en moi - même neuf ans plus tard. Je tiens à remercier Jean Paul qui a voulu m'accompagner pour me donner des forces. C'est un ancien de France Telecom qui a subi 8 mutations, il a failli sauter de son balcon. Il a obtenu un congé longue durée imputable au service
On ne peut faire l'impasse de parler réalité. (Elle hausse le ton) corps meurtri, corps démembré, corps froid, corps sans vie, suicide avec mode opératoire très violent. 9 ans après, certains ne peuvent prononcer le mot cimetière
Je ne vous fournirai pas de statistiques. Le seul chiffre que je connaisse c'est 100%. 100% de souffrance. Non on ne suicide pas parce qu'on est bipolaire, parce que c'est la mode au travail (tonne t'elle)
L'été 2009, c'était un suicide par semaine

La psychiatre cite des entretiens évoquant les reproches des n+1 :

« Qu'est-ce qu'on va faire de vous ? Vous vous moquez de moi? Trop de temps pour vous logger, il va falloir vous ressaisir! Vous passez trop de temps avec les gens, pas assez de ventes »

- **B. Font Le Bret** : Les opérateurs téléphones avaient pour obligation de suivre un même script, ce qui leur est difficile, incompréhensible car les êtres humains sont tous différents et ont chacun leur propre savoir-faire. Pour certains, la couleur orange est insupportable. Ce ne sont pas des caprices, c'est une réelle souffrance qui peut compliquer aussi la consultation quand le médecin est dans les locaux de l'entreprise.

La psychiatre raconte le recours à l'alcool, les joints, les stimulants pour tenir. La perte de cheveux, de libido quand le patient arrive à en parler

- **B. Font Le Bret** : Le travail à en perdre ses dents. Le travail à en perdre la vie. Une patiente est devenue aphone car elle ne supportait plus la double écoute, c'est-à-dire que sa supérieure l'écoute téléphoner, la surveillance. J'ai obtenu que la maladie soit reconnue imputable au service.
(Elle cite Laurent, aujourd'hui 62 ans) : « Comment imaginer qu'avec notre expérience de la vie, le pire soit arrivé, que cette perte soit inaltérable. J'ai perdu l'Envie. »
Je ne suis pas médecin du travail, mais psychiatre de ville. Il est rare que des hommes, des salariés viennent la voir pour un problème lié au travail. Et pourtant nombreux seront les patients travaillant à France Telecom et les dossiers d'inaptitude sur lesquels j'ai travaillé
- **La défense** essaie de la déstabiliser : Vous étiez membre du conseil scientifique de l'observatoire du stress de France Telecom créé par les syndicats à partir de 2008 tout en recevant des patients en cabinet privé. Est-ce déontologique ?
- **B. Font Le Bret** : Je ne vis pas en quoi ce ne serait pas déontologique : je faisais partie du conseil scientifique

Elle quitte la salle

Une juge demande à M. Wenès s'il n'a pas eu d'alerte pourquoi a-t-il créé ces cellules d'écoute.

- **LP. Wenès** : C'était de la prévention vu le nombre de salariés dans l'entreprise

Maître Topaloff (Sud) évoque une revue de presse interne à l'entreprise avec une dépêche de l'agence AFP parlant d'un « mal être qui monte » à France Telecom en mars 2007.

- **LP. Wenès** : Je ne lisais pas la revue de presse

Maître Teissonnière (PC) revient sur les délégations de pouvoir chères à Didier Lombard.

- **Maître Veil** (DL) : Nous allons vous les transmettre
- **Maître Teissonnière** (PC) insistant : Il reste une semaine, après ce sera trop tard

Fin de l'audience. Reprise jeudi à 14 h.

20/06 (Jour 27)

27ème journée d'audience au procès France Télécom, aujourd'hui focus sur la question des réorganisations "multiples et désordonnées" et les mobilités,

- **La présidente** : On touche au cœur palpitant du dossier. C'est un des enjeux et pas des moindres

Les réorganisations sont en premier dans la liste comme étant constitutives de harcèlement moral car "multiples et désordonnées" comme inscrit dans l'ordonnancement de renvoi devant le tribunal correctionnel. Elles touchent à la fois les métiers et sont géographiques

La présidente évoque des "agonies professionnelles pour ne pas dire davantage, vitales »

- **La présidente** : En raison des métiers, des complexités technologiques, de l'organisation matricielle, il est difficile d'identifier concrètement le contenu des réorganisations. Qui est à l'initiative de ce processus ? Est-il national ou local ? C'est souvent les deux. On a vu que c'était compliqué (...) Difficile à identifier compte-tenu de l'étendue (22 000 sites France Télécom sur le territoire national). Pas de calendrier, la temporalité est mouvante La réorganisation ressort d'une politique, elle ne se décide pas au niveau 1 d'une société, elles sont mises en œuvre par les gens qui ont le pouvoir dans l'entreprise....quel est le lien entre cette politique anxigène et NExT et ACT ? Pour certains, c'est évident, c'est flagrant. C'est concomitants accidentel pour les dirigeants. Quelles règles et quels recours ? Il y a une reconnaissance des réorganisations mais vous dites (prévenus) ne pas toutes les avoir décidées. Vous reconnaissez qu'elles sont très nombreuses... #
Mais vous contestez tous le fait qu'elles soient désorganisées, car elles sont contingentes des évolutions technologiques, règlementaires, économiques...
Vous dites, "elles ont respecté le processus de consultation, nous on a respecté la règle
Vous dites aussi "y a des réorganisations que je n'ai pas vues". Mr Wenès a dit plusieurs fois "ma porte est ouverte". Est-ce que c'était à eux d'intervenir (IRP) ou à vous de contrôler l'exécution ?...
On sait que s'adapter est compliqué, vous l'avez tous dit, comme le fait que le secteur était en mutation permanente. Mais quelle transparence pour aider les sites et les salariés à bouger ? C'était pas une réorganisation de petite entité
Vous dites que ces méthodes harcelantes n'ont pas de rapport avec NExT et ACT, la part variable, mais à l'aune du dossier, il y aurait une instrumentalisation de ces outils là au service de la déflation
Sur les 39 cas du dossier, il y a 31 fonctionnaires, "cela paraît plus aigüe pour eux. Au 1er janvier 2002, les fonctionnaires sont en voie d'extinction
Il y a 5 % de mobilités géographiques expliquait Monsieur Wenès. 95% sont des mutations métiers, je ne sais pas quelle valeur a ce chiffre, il n'est pas sourcé dans le dossier
"Mobilité externe", c'est bien vous qui avez créé ce terme ?
- **O. Barberot** : C'est sans doute mon prédécesseur
- **Maître Chemarin** (Orange) : C'est un doc de 2004

Le document projeté est signé par Sud-PTT en 2004 et évoque les mobilités. Il fait référence à un accord de 2003. Pour rappel, c'est aussi en 2004 que France Télécom entame sa privatisation.

- **P. Cherouvrier** : La GPEC en 2006 ne se réfère pas à un bassin d'emploi. Je n'ai pas eu connaissance de cadres mutés en dehors de leur entité régionale
- **La présidente** : "Bassin de vie", c'est un terme qui est apparu en 2008. C'est quoi la vie? Vie de quoi ? Vie de qui ?
- **P. Cherouvrier** : Un bassin d'emploi recouvre la direction régionale, y a rien de changé depuis 2003
- **La présidente** vivement : Je suis d'accord avec vous, c'est un syndicat ! (face aux contestations de la défense quant à l'examen de ce document de Sud-PTT). Est-ce que c'est normal d'avoir besoin d'un document d'un syndicat pour comprendre ce qui se passe ?
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) agacé : Vous nous demandez de réagir à un tract de Sud
- **La présidente** : On peut le dire comme ça
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Que Sud s'explique sur ces affirmations !
- **La présidente** énervée : Non, non, ce n'est pas l'enjeu du débat !

- **Maître Doumic** (Cherouvrier) déplore : Il y a une manière de s'opposer à tout qu'on retrouve beaucoup avec ce syndicat. On ne peut pas le considérer comme une analyse juridique juste
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : La recherche Google d'autres accords GPEC n'a aucun sens
- **La présidente** coupe : C'est pas le procès des syndicats
- **Maître Cittadini** (CGT) : C'est quand même un rappel des textes qui sont applicables (au sujet du document de Sud)
- **Maître Topaloff** (Sud) vers la défense : Vous avez fait un guide à destination des salariés ? Vous n'en faites pas et ils (les salariés) sont désarçonnés pour faire entendre leurs droits !
- **La présidente** : On ne se répond pas entre avocats, chacun vérifiera de son côté
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Y a quelques petites erreurs dedans (dans ce guide Sud). Je peux imprimer les fiches sur l'intranet
- **Maître Chemarin** (Orange) : Y'a une CAP nationale (commission administrative paritaire, qui intervient lors des mutations pour les fonctionnaires) qui est composée de plusieurs sections

L'enjeu est de savoir si elles étaient saisies, ces CAP ou pas dans les cas de mutation, il n'en existait pas au niveau local

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : Je souhaite juste montrer qu'il y a des recours pour les agents
- **Maître Mazza** (PC) : On reproche des choses à Sud mais j'aimerais faire le même reproche de respect des règles dans les documents de France Télécom
- **La présidente** résume : Selon vous, dans le cas de mobilités fonctionnelles ils auraient dû passer automatiquement par les Cap ?
- **Maître Mazza** (PC) : Oui c'est obligatoire
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : On ne peut pas changer de grade un fonctionnaire comme ça
- **La présidente** : Sur ce point juridico-juridique on a fait le tour

Colloque agir contre l'exclusion interne en 2006

- **Maître Doumic** (Cherouvrier) pointe : G-P Cherouvrier cherche à lutter contre ça

Maître Teissonnière (PC) revient sur un document projeté pendant que G-P Cherouvrier parlait

- **Maître Teissonnière** (PC) : Je n'ai vu aucun indicateur sur les RPS (risques psychosociaux), les suicides, vous n'aviez rien pour les voir arriver et la catastrophe était inévitable
- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : Une nouvelle fois, l'effort de formation n'était pas suffisant au regard de l'ampleur des restructurations

Suspension d'audience

- **La présidente** reprend : On va aborder les réorganisations. On a besoin d'éclaircissements sur la direction territoriale Est, monsieur mais on ira en douceur
- **LP. Wenès** : Je ne sais pas comment on peut piloter une déflation avec des réorganisations. Il y a des réorganisations liées à la performance, d'autres liées à l'immobilier. Vous avez ajouté l'organisation matricielle dans votre réflexion (il s'adresse à la présidente), ça n'a rien généré comme elle était déjà existante. Sont-elles désordonnées (les réorganisations) ? Je vais vous expliquer comment je travaille
Il y a une organisation en silo. Le nombre de passerelles entre les métiers est limité. Il y a trois cheminées différentes, les réorganisations n'ont pas d'impact les unes sur les autres. J'ai 21 personnes qui me rapportent ce qui se passe. Je m'attendais à ce qu'elles viennent vers moi en me disant comment ils allaient travailler. Je les voyais une à deux heures par semaine en tête à tête, je voyais mon rôle comme celui du conseiller critique de ce qui est en train de se passer. Ils m'expliquaient comment ça avançait. Dans un cahier noir, j'écrivais les points qui n'avaient pas été réglés. Je reprenais le cahier chaque semaine. On se voyait tous les mardi matin, c'est comme ça que je savais ce qui se passait
On parlait de la performance, chaque patron du secteur mettait des solutions en œuvre, il y avait des secteurs auxquels je ne comprenais rien
- **La présidente** : La réorganisation des UPR a concerné des gens comme Camille Bodivit (une des victimes)
- **LP. Wenès** : C'est pas désorganisé mais on a fait ce qu'on avait dit. Je regrette que ça ait pu aboutir à de telles extrémités. Je ne veux pas faire travailler les gens plus vite, c'est une ineptie pure et dure, beaucoup de gens ont raconté ça pardonnez-moi", explique Wenès.

"Pfff" font quelques parties civiles.

- **LP. Wenès** : On a des métiers où on a besoin de moins en moins de personnes, on a l'obligation de leur fournir un travail. Vous dites "on envoie les techniciens sur les plateformes" on a quoi d'autre comme choix ? On les colle pas du jour au lendemain sur une "marguerite", on leur donne des formations
- **La présidente** : On n'a pas dit que vous étiez un expert de tout, mais que vous aviez une vision globale. Vous êtes le chef d'orchestre, vous dites si les violonistes jouent bien
- **LP. Wenès** : Les 22 000 (suppressions de postes) c'est une conséquence de ce que nous allons faire
- **La présidente** tranche : Les 22 000, c'est une donnée, vous en parlez à la réunion de l'ACSED - point barre
- **LP. Wenès** : C'est la donnée de personnes nécessaire pour faire fonctionner France Télécom qui est en baisse permanente
- **Une partie civile** souffle : Fallait arrêter la sous-traitance
- **LP. Wenès** : Y a très de peu de mes n-1 qui ont été interrogés (Il évoque Delphine Ernotte, actuelle présidente de France TV).
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : On a entendu que NExT et ACT étaient anxiogènes par nature pour engendrer 22 000 départs
- **LP Wenès** après avoir marqué un silence. Je ne comprends même pas qu'on puisse m'accuser de ça
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Est-ce que votre but, c'était de mettre la pression pour que les gens partent ?
- **LP. Wenès** martèle : Bien sûr que non. (Il marque un long silence). J'avais envie d'amener tout le monde mais on n'aura pas de la place pour tout le monde dans l'entreprise

Pff s'exaspèrent les parties civiles.

- **LP. Wenès** : C'est pas faire des plans pour foutre les gens dehors, c'est une honte ! (Il s'énerve, hausse la voix) c'est mon sang et moi, après avoir parlé avec mes enfants, je pourrais faire ça, c'est de la foutaise !! Je m'attendais à ce que les gens à côté de moi fassent leur travail. J'éclate en sanglot dans le film, (projeté demain matin), j'avais pas envie que ça passe. J'ai fait de la voile, on ne doit pas voir le capitaine trembler

Il évoque un article de l'obs, qu'il n'a pas relu et dans lequel il s'est présenté en bouc-émissaire.

- **La présidente** : Vous pensez que ça a précipité votre chute ?
- **LP. Wenès** : Cet article est pour beaucoup dans l'image de moi projeté dans France Télécom. Cet article, c'est pas moi
- **Maître Topaloff** (Sud) : Comment imaginez-vous que ces 16 000 suppressions de postes (22 000 moins les 6 000 recrutements) vont se faire ? Vous voulez me faire dire que ça va aller, ça va passer tout seul ?
- **LP. Wenès** hausse le ton : C'est jamais facile quand les gens partent !
- **La présidente** poursuit : On va regarder comment ça s'est passé à la direction territoriale Est

Projection d'un document de bilan de la DT est en 2006

- **La présidente** constate : Y a dix sites, on passe à 4, donc y en a 6 qui ont disparu dans la DT Est. Les sites ont été reconvertis c'est ce que vous dites
- **J. Moulin** : Le site de Verdun a disparu. Je veux parler de Lons-le-Saulnier (Il hausse la voix coupant la parole à la présidente)
- **La présidente** : « Dossiers passés en comité d'entreprise » est intitulé un nouveau document. C'est super, là on a enfin quelque chose de concret
- **J. Moulin** : (Fusion des unités d'intervention en Alsace-Lorraine). On voulait ne garder qu'une unité d'intervention
- **La présidente** : C'était compliqué, les gens étaient plus loin.
- **J. Moulin** : J'ai du mal à entendre votre propos, je n'ai pas eu une grève, une alerte. Je n'ai pas eu un délit d'entrave, ce n'était pas désorganisé (pour contredire l'argument de début d'audience au sujet des réorganisations "désorganisées")
- **La présidente** : Auxerre-Besançon c'est quand même loin (au sujet d'une mutation)
- **J. Moulin** : Nous avons des mutations fonctionnelles. Tous les dossiers étaient présentés en CHSCT, en CCUES, je suis formel
- **La présidente** : Et la légende "sites pérennes", c'est intéressant. Et "sites non pérennes", ils sont voués à disparaître ?
- **J. Moulin** : Pas forcément. Dans certains sites, on a du mal à recruter. L'attractivité de Bar-le-Duc n'est pas celle de Metz. On a fait ce pari-là, celui des changements de métiers
- **La présidente** : Ces transformations ne sont pas excessives. Vous vous êtes posés la question ?

- **J. Moulin** : Mais bien sûr. La volonté n'était pas de déstabiliser. Ai-je eu une alerte en CE ? Non ! (il lève la voix)
Les réorganisations ont été nombreuses mais elles n'ont pas été désorganisées. L'objectif des 6% (de déflation), et bien nous l'avons fait ! Des salariés sont partis dans la fonction publique
- **Maître Topaloff** (Sud) : Donc les 6% de déflation ont été appliqués
- **J. Moulin** : Je ne sais pas de quelle époque vous parlez. Ça m'empêchait de dormir la nuit. Il y a des endroits où on n'arrivait pas à combler (baisse d'effectifs)
- **B. Dumont** : Le Time To Move n'a jamais été une politique de la DRH groupe
- **Maître Verlan** (CFDT) : Il y a un courrier de la CFDT qui parle de Time To Move, vous auriez pu dire "je ne sais pas ce que c'est"
- **B. Dumont** : Je n'ai pas à faire un démenti de quelque chose qui n'existe pas
- **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Donc cela était dans votre champ de responsabilité
- **B. Dumont** : Mais bien sûr

Suspension d'audience jusqu'à 10h demain matin

21/06 (Jour 28)

28ème journée au procès France Télécom. Aujourd'hui, l'audience commence par la projection d'un film d'une heure trente sur l'entreprise réalisé par Serge Moati au moment de la crise mais jamais diffusé jusqu'ici.

La présidente précise que ce sont les avocats de la CFDT qui ont versé le film au dossier. Le film avait été commandé au début par le PDG de France Télécom lui-même.

- La présidente : On a préféré diffuser l'intégralité du film
- D. Lombard explique : C'est pas un vrai film d'entreprise, c'était pour rassembler l'entreprise. Puis est arrivée la crise de 2009. J'ai dit "on arrête", le film n'a plus de sens.

Par la suite, il (Serge Moati) a reçu une nouvelle commande de l'opérateur.

... « *C'est pas le film que j'ai commandé* ». Rires dans la salle

- **D. Lombard** : Arrêtez de ricaner. Il (Moati) a pris des séquences du premier, il a trahit ma confiance.
- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : On va montrer cette crise et comment on en est sorti (il est le représentant d'Orange sur la deuxième commande. Il explique qu'il est fini en 2011). On se dit qu'en 2011, c'est trop tard pour le diffuser, y a jamais eu de raison de le cacher
- **S. Moati** : Je suis rattrapé par l'histoire et quelle histoire (en introduction du film).
- **Stéphane Richard** (au sujet de 2009) : Vision cauchemardesque de l'entreprise depuis 3 mois
- **S. Moati** : Personne a vu venir la vague de suicides ?
- **J-C Delgenes** du cabinet Technologia : C'est une question à laquelle je peux pas répondre, elle est trop grave
- **S. Moati** à Lombard: Le film vous appartient, je le monterai au mieux. J'ai carte blanche pour raconter la crise sociale. Vous dites : "on a raté une marche et quelle marche »
- **D. Lombard** (assis dans le TGV) : On est capable de faire de l'humain et de l'économie en même temps. On a poussé le ballon un peu trop loin. C'est un modèle à reconstruire
- **Un salarié** raconte : J'étais en agence distribution, j'ai été mis au téléphone
- **S. Moati** : Vous leur racontez quoi le soir à votre famille
- **Le salarié** : Rien parce que j'ai honte, honte de pas être reconnu dans mon boulot. Du jour au lendemain vous n'êtes plus rien »

Focus en octobre 2009 sur le deuxième suicide à Lannion. Lombard vient mais refuse d'affronter les salariés.

Focus dans un centre d'appels à Annecy

- **Une salariée** : Les gens arrivent à bout, ils prennent des pauses aux toilettes pour pleurer. On se logge, là il y a 21 clients qui attendent, on peut pas se mettre en pause

S. Moati lui demande le script, le scénario obligatoire en centre d'appel. Elle ne le respecte pas. On lui a collé le script sur son bureau au retour de congé.

- **S. Moati** : On travaillait déjà au rendement du temps des PTT, un temps ancien mais parfois on l'évoque avec nostalgie
- **Un salarié** (arrive en 1975) : J'étais une demoiselle du téléphone. On travaillait dur
- **S. Moati** : Y'avait pas de script ?
- **Le salarié** : On n'en avait pas besoin. On prêtait serment devant un juge pour devenir fonctionnaire. Ca s'est arrêté dans les années 80

Retour dans le passé. Fierté d'appartenir à l'élite des PTT. Fin des PTT en 91.

18 mars 96, réforme du secteur annoncé par F. Fillon. France Télécom devient une Société anonyme de droit privé.

- **S. Moati** : Fin programmée d'un service public à la française ?
- **Un interlocuteur** : Nous on est resté fonctionnaire, dans d'autres pays les gens ont changé de statut, plus de 80% de grévistes pour l'éviter
- **S. Moati** : France Telecom est à la croisée des chemins, les salariés vivent mal ces changements de pratiques. Le téléconseiller devient télévendeur, vendre des produits nouveaux, beaucoup de produits nouveaux Multiples fusions acquisitions, pour Michel Bon, PDG avant Thierry Breton.
- **Delphine Ernotte** : il y avait une chose très grave en 2002, un risque d'effondrement, 70 milliard d'euros de dette, est ce qu'on va pas être au bord du dépôt de Bilan ?

A l'arrivée de Thierry Breton, un plan d'austérité est mis en place.

- **O. Barberot** : Il y avait un vrai sureffectif et on me charge du plan mobilité fonction publique Breton appelle L-P Wenès qui arrive en "commando" pour redresser entreprise. Il dirige les achats. Il doit réaliser 3 milliard et demi.
- **LP. Wenès** : On passe en mode crash
- **S. Moati** : Crash
- **LP. Wenès** : J'ai fait de la voile, on ne discute pas, on va le faire !
Il fait venir des gens de son cabinet privé.
- **Un interlocuteur** : Ce sont des méthodes bonnes pour les tables les chaises mais pas pour les humains
Mission accomplie sur le plan "ambition", Wenès est l'auteur de 6 milliard d'économies sur les 15 réalisées.
- **D. Lombard** : Rationnaliser le travail des équipes à l'extrême.
- **S. Moati** : Le travail en silo
- **P Ackermann** (Sud) se souvient : Si on place des produits, c'est comme gratter un ticket de Tac O Tac, on gagne 20-30 euros. « Je veux pas faire ça » disaient les gens, « je suis pas un enfant"
- **Une salariée** : Un jour j'ai appris que mon chef de service devenait un manager. Il parlait en globish international, il y a une dégradation des relations humaines quand on ne comprend pas ce qui se dit
- **Un médecin du travail** : Même nous on comprend pas l'organigramme de l'entreprise
La privatisation de France Telecom est décidée en 2004. D. Lombard arrive en 2005 avec idée de mettre le client au cœur.
- **Un salarié** : On a déstabilisé les gens en permanence se sentent humiliés, dévalorisés
- **S. Moati** : Les cadres devaient bouger tous les 3 ans, c'est le Time To Move
- **D. Lombard** : C'est une stupidité totale. Faut bien que les gens se disent qu'ils vont pas rester 20 ans sur le même poste
- **S. Moati** : Tous les 3 ans ?
- **D. Lombard** : J ai jamais dit ça ! Le time to move je l'ai découvert en septembre
- **S. Moati** : 22 000 départs de NExT. Combien d'autres ont changé de métiers, eux qui les faisaient depuis si longtemps ?
- **Un salarié** : Si tu veux être un bon manager, il faut forcer à partir
- **Un médecin** : La technique était de dégouter les gens
A la fin de NExT, baisse des effectifs de 16%, le dividende bondit de 39%. 8 milliard de cash-flow
- **D. Ernotte** : Faire du cash, c'est pas un projet, c'est une conséquence. On l'a ptêt pas assez expliqué.
On distribue 45% des bénéfices
- **Un médecin du travail** très ému : Nous ne servons que de pompier, nous n'avons jamais pu mettre en place de prévention. J'ai peur que ça ne soit pas calculé à ce niveau-là (les RPS). C'est effroyable. On a quelque chose de l'ordre du chagrin d'amour, du dépit amoureux (Pour les gens qui doivent bouger ou partir)
- **D. Ernotte** : On disait aux gens « Vous gardez votre emploi ». L'erreur que j'ai faite, je pensais que ça suffisait mais ça ne suffisait pas" dit Ernotte.
Focus sur Marignane menacé de fermeture.
- **Une salariée** : Des gens sont passionnés par leur travail, je suis là depuis 35 ans
- **S. Moati** résume : Petites gens, petites paies
- **Une salariée** : Il y a eu une souffrance terrible nous nous sommes battus, c'est comme ça que nous avons obtenu le maintien de certains sites. Avant j'étais fière de dire que je bossais aux PTT, maintenant je dis que je travaille dans une entreprise de téléphonie
14 juillet 2009 Michel de Paris de suicide
- **S. Moati** : Un suicide comme militant. Ses collègues lisent sa lettre d'adieu où il accuse l'entreprise. « Pour moi c'est un sacrifice qu'il a fait pour nous pour nous réveiller ». Comment est-il mort ?
- **Une collègue** souffle : Je sais pas si on peut le dire, Il s'est étouffé avec des sacs plastiques
- **Un de ses supérieurs** explique : On nous a empêché nous les managers d'aller aux obsèques, je connaissais bien Michel
- **Une déléguée CFDT** : Va falloir combien de suicides pour que ça bouge enfin ? (après le suicide de Didier Martin à Lannion)
- **O. Barberot** : Je n'ai pas mesuré la profondeur." (De la crise)
- **Un directeur du technocentre** : Et là, on se dit qu'est ce qu'on a fait ? Les morts c'est la guerre. On parle bien de guerre économique
- **Pierre Dubois de la CFDT** en pleurs : Ils étaient aveugles, ils ont tiré sur l'élastique, les gens ont craqué".
- **LP. Wenès** : C'est pas la compassion qui règle la souffrance. Entre la compassion et la culpabilité y a qu'un pas, certains l'ont franchis (...) C'était une situation sérieuse mais qui ne justifiait pas les évènements qui ont suivi, on

aurait pu régler ça. Moi tout seul, je peux faire ces dégâts ! Si je vous dis de vous jeter par la fenêtre, Serge, vous le faites ? On se soumet et on se démet

- **S. Moati** : Vous êtes ému ?
- **LP. Wenès** : J'ai des souvenirs très violents par rapport à ça (en rapport à sa démission)
- **Une salariée de cahors**: Didier Lombard, c'était comme un papa (il s'était rendu à Cahors en octobre 2009 annonçant le maintien du site. Mais avec des changements de métier)
- **Une autre salariée** : On aurait pu le décider avant, certains ont laissé leur peau pour ça. C'est la médiatisation qui explique qu'on est resté à Cahors

L'entreprise est devenue un lieu de souffrance avec le résultat du rapport Technologia. Il pointait également la faiblesse du manager de proximité.

- **D. Lombard** lors des vœux en 2010: On a eu une année difficile avec la crise sociale, ce qui est intéressant c'est d'en sortir plus fort
- **S. Moati** : Ce soir-là à Ville d'Avray, on danse sous la tente et on espère Stéphane Richard lui succède. 11 suicides depuis début 2010.
- **D. Ernotte** : Pour changer nos pratiques il faudra plus que deux mois
- **S. Moati** : France Télécom, c'est le rapport de notre lien au travail, de notre démocratie

A la fin de la projection,

- **D. Lombard** : Y a quelques contre-vérités. Je n'ai pas refusé de parler aux personnes à Lannion je suis arrivé tard. Elles étaient rentrées chez elle
Lors des vœux, je savais déjà que j'allais partir. Je déplore que Moati ait visité les sites où il y avait des problèmes.

(...) C'est pas binaire. Quand Delgenes dit que tout va bien en 2005, c'est faux. Des fois je me dis t'aurais dû laisser couler et y aurait eu 100 000 chômeurs

... Je ne suis pas un esclave des marchés financiers au contraire. Le fait qu'on frôlait le dépôt de bilan, je ne pouvais pas le dire, sinon le cours part en vrille. C'était beaucoup trop tôt. Je suis quand même ému, c'est comme ça qu'on a sauvé la maison

- **O Barberot** : J'étais resté une heure avec Serge Moati, la lettre de M. Deparis me fait prendre conscience qu'on rentre dans quelque chose de très grave. Pourquoi j'ai pas réagi plus tôt ? C'est de ma responsabilité mais aussi celle de la qualité du dialogue social...
...A aucun moment, j'ai compris que les RPS deviennent importantes pour le corps social.
- **La présidente** : C'est pire que du cynisme, c'est de l'incompétence ? (en paraphrasant le médecin du travail dans le documentaire)
- **O. Barberot** : c'est certainement pas du cynisme, c'est scandaleux de dire ça

LP. Wenès précise qu'il n'était plus en fonction au moment de 'interview. Il était en colère à l'époque, il regrette que Moati n'ait montré que les centres d'appels.

- **LP. Wenès** : Comment un ingénieur à Lannion peut émettre un avis sur ce qui se passe en boutique ? On dit que j'ai appliqué les méthodes achat à l'humain. Monsieur Moati renforce les rumeurs sur mon compte, ravis d'apprendre que mes 8 pairs dans le groupe sont des pantins. On nie ce qui a été fait pendant 3 années, des dizaines d'emplois sauvés. Il y a une chasse aux sorcières, ça me met en rage. Je demande qu'on reconnaisse les faits. C'est pas cette compassion qui va m'amener à prendre des mesures adéquates pour redresser la situation (en explication de ses propos du film)
Ca a sans doute été mal géré. Je porte le chapeau, je voudrais bien savoir pourquoi. Je peux me regarder tous les matins dans la glace, j'ai pas été parfait certainement, mais j'ai jamais été dans un début d'idée de ce qui est écrit dans la mise en examen.

L-P Wenès veut revenir sur les propos de D. Ernotte patronne de la direction commerciale

- **LP. Wenès** : Elle dit une chose que je n'ai pas arrêté de dire depuis le début, elle dit faire du cash, c'est une conséquence. Je suis toujours très en colère."

N. Guérin (Secrétaire général Orange) retient la complexité de l'équation technologique etc. Sur le fait que Stéphane Richard ne croyait pas au complot,

- **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : C'est important de le dire pour les salaires aujourd'hui. On n'a pas su accompagner les plus fragiles je voulais le dire. On a vraiment cru que le maintien de l'emploi allait suffire, ce que disait D. Ernotte

- **La présidente** : Suffire à quoi ?
 - **N. Guérin** (Secrétaire général Orange) : A les rassurer, on s'est trompé
 - **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Dans le film, vous dites « on a poussé le ballon un peu trop loin », le « peut être » que vous ajoutez là, il est pas dans vos déclarations...
...La part de l'humain dans vos propos est limitée, vous avez une pudeur par rapport à ça ou c'est parce que vous avez sauvé l'entreprise ?
 - **D. Lombard** : Je suis revenu pour sauver les salaires de France Télécom
« Pour le pognon » s'exclame une partie civile.
 - **D. Lombard** : C'est une opération de bon sens. J'en ai décidé d'autres (sauvetages de site) comme ça qui ne sont pas dans le dossier (en réponse a une question sur la décision de ne pas fermer Cahors et d'autres sites)
 - **Maître Cadot** (CFDT/UNSA) : Pourquoi ne pas l'avoir fait avant ?
 - **D. Lombard** agacé : Le personnel était satisfait à Cahors, ne ricanez pas, c'est vrai
 - **Maître Riveira (?)** : « Est-ce qu'on va être capable de mettre humain et économique en même temps » vous interrogez vous dans le film
 - **D. Lombard** : La prise de vue (dans le train), c'était pas une prise de vue, c'était une camera cachée. C'était pas gravé dans le marbre
 - **Maître Topaloff** (Sud) l'interpelle : Vous dites ne pas avoir voulu tout ça et d'avoir été pris comme bouc émissaire que vous étiez prêt a gérer cette crise. Pourquoi a-t-il fallu attendre le suicide de Michel Deparis, on a une dépêche de 2007. Vous dites « je lisais pas la revue de presse »
 - **LP. Wenès** : Ce n'est pas le suicide de Michel de Paris qui m'a fait bouger, nous sommes en train de partir en vrille, nous ne faisons pas les bonnes choses. Je décidé d'y aller moi-même. C'est quand je vais à Annecy après le suicide de Mr Rouanet. On ne m'a pas transmis les bons messages dès le départ
 - **La présidente** : Quels auraient été ces messages ?
 - **LP. Wenès** : Quand on en a parlé, j'ai été voir les chiffres. Cet été là. Je trouve que ça pose question. Si on s'en tient au nombre de suicides y a pas de crise. Donc parler de crise, je suis pas d'accord....
...Il aurait fallu communiquer sur les cas sans parler de crise, de France Télécom submergé par ça
...ça permet d'avoir plus de recul nécessaire
 - **La présidente** : Donc pour vous ces cas n'ont rien à voir, faut aller éteindre le feu à chaque fois ?
 - **LP. Wenès** : C'est une question qui est très difficile. Je ne vais pas dire que tout s'est bien passé....
...Si on veut faire croire que c'est une politique générale qui en découle, je suis pas d'accord
- Sur l'ingénieur de Lannion, la défense précise aussi que c'est l'un des fondateurs de Sud PTT.
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous dites qu'il y a pas eu plus de suicides que 2 ans avant, vous pensez qu'elle n'existait pas cette crise sociale ?
 - **LP. Wenès** : Il n'y avait pas de crise sociale systémique chez France Télécom
 - **O. Barberot** : Je trouve ça scandaleux qu'on parle d'un système imaginé pour déstabiliser les salaires

Suspension jusqu'à 14h30- Pas de reprise du LT à 14h30.

24/06 (Jour 29)

29ème journée d'audience au procès France Télécom, aujourd'hui 4 nouveaux cas de victimes sont évoqués devant le tribunal correctionnel de Paris

Compte-tenu de la canicule, la présidente préconise d'amener des bouteilles d'eau. "Les éventails ne sont pas exclus de la salle d'audience. Il faut qu'on se ménage tous" dit-elle.

Noël Rich, salarié de France Télécom arrive à la barre

8 février 2010, magasinier à l'unité intervention d'Auvergne, il tente de se suicider sur son lieu de travail. Il pointe la responsabilité des cadres.

« France Telecom détruit des emplois à ce jour, l'unité détruit des hommes » écrira-t-il.

12 octobre 2007, sa chef lui fait des reproches et lui propose de partir. Il est interné en psychiatrie.

Il revient sur sa tentative de février 2010 : Il se réveille brutalement et se dit « ca y est, c'est fini, ils m'ont eu. Ce n'est pas un appel au secours »

1er juin 2006, il est transféré des renseignements à l'unité d'intervention. Il devient ensuite délégué du personnel Sud-PTT.

Il pointe une absence de formation adéquate, les ravages de la double écoute en centre d'appels. « Noël Rich n'aimait pas la double écoute » dira sa chef.

« Nous étions infantilisés avec le script déroulant » explique un collègue. C'est la course à la performance dans son unité

N. Rich dénonce un « fonctionnement managérial irrespectueux » alors que le droit d'alerte qu'il a déposé en 2007 a été rejeté

Sur la fermeture du 12 (renseignements), Didier Lombard dit que c'est une décision gouvernementale. Il évoque « la situation psychologique instable » de N. Rich.

« N. Rich était juge et partie » dira Louis-Pierre Wenès (à cause de son mandat syndical). Il ajoute que « les déclarations de N. Rich contredisent celles de ses collègues »

« Il était moins armé que d'autres pour affronter la mutation professionnelle. L'impuissance à faire comprendre les conséquences de la transformation de l'unité (en tant que délégué du personnel) a probablement conduit à dégrader les conditions de travail et son état psychique » constatent les magistrats instructeurs

Sa tentative de suicide a été reconnue en accident de service en 2011 précise N. Rich. Il dit qu'il veut rendre hommage à une amie qui était hospitalisée en psychiatrie

- **N. Rich** : Elle a pris un taxi et en fin de semaine, on a retrouvé son corps. Je l'ai trahie. Ce combat est important, je me bats pour tous ceux qui ne sont plus là...

...Nicole avait beaucoup souffert, elle travaillait au "10 13", elle était en invalidité, nous l'avons tous abandonné.

Le « 12 » on était la dernière roue du carrosse chez France Telecom

Dans chaque situation, on nous ramenait toujours à des discours formatés. Moi je pense à servir au mieux l'usager. Je n'étais pas contre les doubles écoutes, mais quand un manager se lève pour vous dire que ça va pas...On a même eu un poisson rouge sur le plateau

On aurait pu travailler de manière respectueuse de chaque côte, mais on n'était rien. Didier Lombard a évoqué son émotion à la mort d'un technicien de haute volée mais le service général a-t-il un sens pour lui

Je ne suis pas d'accord avec ce que dit L-P Wenès mais c'est le seul à avoir parlé de tous les salariés

Parce que j'avais un traitement avant, ça fait de moi un fou, un cinglé ? Quelqu'un sur qui on ne peut plus compter ? Peut-être...

Un jour, j'ai croisé des collègues qui m'ont dit qu'ils cherchaient une corde pour faire un nœud coulant.

Le 8 juillet 2010 (jour de sa tentative de suicide), ma mère attend toujours un coup de fil de l'UAT

Stéphane Richard m'a permis de me mettre en disponibilité pendant 3 ans auprès de France Alzheimer. J'ai repris chez Orange en 2018

Je voulais demander pardon à ma famille, je n'ai pas pu le faire avant

- **Le magistrat instructeur** : Cette amertume envers votre travail ne ressort pas dans l'ordonnance de renvoi

- **N. Rich** : J'avais le même chef d'unité que Georges Lloret (une autre des victimes qui a témoigné au procès)

- **Maître Dumas (Rich)** : Combien de personnes étaient mal autour de vous ?

- **N. Rich** : J'ai pas compté, un c'est déjà trop

- **Maître Dumas (Rich)** : Votre instabilité psychologique elle est due à quoi ?

- **N. Rich** : En 1990, je suis muté à Créteil, je décroche totalement. Je suis dépressifs je me soigne, est ce que je dois le porter comme une tache ? Mon dernier internement date de 2010. On change de président, on change de politique. La direction Auvergne vient de subir une grosse fusion. Le directeur est le même que celui qui était le chef de Michel Deparis (agent qui s'est suicidé le 14 juillet 2009), c'est le reproche que je fais à Orange aujourd'hui. J'ai fait valoir un droit de retrait
On n'attendait pas des éloges, juste d'être considéré pour le travail qu'on faisait
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Le 28 février 2010, vous parlez des chefs, incompetents, incapables, ridicules dans un mail
- **N. Rich** : Je maintiens ce que j'ai dit sauf pour une d'entre elles

Marc Pelcot, affecté sur la plateforme téléphonique 1014 d'Evreux tente de se suicider à plusieurs reprises le 2 et 3 janvier 2010.

Il vit mal son passage du marketing à la plateforme téléphonique.

Il n'impute pas ses passages à l'acte à France Telecom mais dit que ses conditions de travail ont contribué à altérer son état psychologique. Son ex épouse constate que France Télécom a une part de responsabilité dans sa destruction psychologique.

Pour **Didier Lombard**, il y a un effet d'image, les salariés en centre d'appels se sentent dévalorisés. « M. Pelcot a développé un complexe d'infériorité par rapport à sa femme »

- **Maître Teissonnière** (PC) : son dossier est caractéristique, il y a une dimension personnelle dans son geste. Mais il y a aussi de nombreux éléments qu'on va retrouver dans d'autres dossiers. Il est répertorié dans l'entreprise comme salarié fragile, la situation était parfaitement connue. M. Pelcot est toujours aujourd'hui pris à 100% en charge par Orange.

Olivier Barberot, ex DRH, veut souligner le rôle de l'espace développement dans ce dossier

- **Maître Teissonnière** (PC) : C'est cette personne avec ses déséquilibres que l'on a mis sur le 1014, il se retrouvait avec des primes amputées
- **Maître Chemarin** (Orange) lit un compte rendu des enquêteurs : Il est difficile d'apprécier les conditions de travail de M. Pelcot car il était souvent absent"

Suspension d'audience

Le 11 février 2010, **Stéphane Dessoly** se suicide, il laisse une lettre : « je pars à cause du travail chez France Télécom et rien d'autre. ». Il avait 32 ans.

Il avait été arrêté de 2006 à 2009 pour dépression

De décembre 2009 à janvier 2010, il n'a ni mission, ni poste.

Il est intégré le 10 février à l'accueil téléphonique des clients Entreprises. Il est déçu. Il se suicide le lendemain

Pendant son arrêt pour dépression entre 2006 et 2009, son poste de manager avait été supprimé

« Attribution de missions dévalorisantes, isolement » notent les magistrats instructeurs. Personne ne voulait lui donner de poste. « Il était une cible privilégiée dans le plan de réduction des effectifs » constatent encore les magistrats.

Pour **LP Wenès**, c'est un problème de positionnement personnel. Il voulait un poste de manager et quand il était devant une équipe, ça s'est mal passé. Il rappelle sa bipolarité

Didier Lombard refuse qu'on rattache son cas à NExT et ACT

« Il est l'enjeu d'un conflit entre deux supérieurs hiérarchiques » constatent les magistrats instructeurs. Ils notent aussi la maltraitance de son supérieur direct. Le harcèlement moral est qualifié.

- **La présidente** : Marché entreprise France, ça ne vous dit rien ? car c'est la réorganisation dont aurait été victime M. Dessoly

Personne ne répond

- **Maître Benoist** (CFE-CGC) : On lui a dit « vous devez prendre un poste régressif de vendeur (alors qu'il était manager) »
- **Maître Chemarin** (Orange) : Il a eu 6 jours de présence en 2006.
- **O. Barberot** : On comprend mal comment Mr Dessoly avait pu être mis sur un poste sur lequel il n'avait pas de compétence, je suis d'accord avec **Maître Benoist** (CFE-CGC) sur ce point. Les missions qu'on lui a proposées ne sont pas infâmantes
Je veux revenir sur une phrase extrêmement choquante, insultante.

Il lit le passage où les magistrats instructeurs écrivent que S. Dessoly était une cible privilégiée des réductions d'effectifs...

Maître Beaulieu (Wenès) estime que **Maître Benoist** (CFE-CGC) manipule le dossier

- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) énervé : Je ne vois pas les éléments du harcèlement moral

Le 14 février 2010, **Dominique Mennechez** se suicide chez lui. Il était en arrêt pour dépression depuis avril 2009. Il avait fait deux tentatives de suicide avant sur son lieu de travail (dont une en 99)

Il tente aussi de se suicider en 2008 sur son lieu de travail suite au décès de sa mère puis de son demi-frère.

Il se présente à son poste en janvier 2010, mais ne peut pas reprendre sans avis médical. Il est prolongé. Et se suicide le 14 février

Avant la vague de suicides, le n+1 affichait les résultats de chacun, il demandait aux gens avec des mauvais résultats de se bouger

Les « performances individuelles comparées » (PIC), soit un tableau, étaient affichées dans le service.

« On peut lier cette pratique à du harcèlement » dit un collègue

Environ 10% des salariés du service devait partir.

« Les objectifs sont montés crescendo jusqu'à la médiatisation des suicides » constate un collègue

Le 8 avril 2009, il laisse un message sur le répondeur de son manager en disant : « Vous voulez du sang ? Vous voulez de la violence ? Et bien il va y en avoir...si vous me cassez les couilles comme ça longtemps »

« Depuis 2006, il avait des problèmes d'alcoolisme, de voisinage bruyant » estime L-P Wenès

« Ce qui l'a vraiment cassé, c'est le travail et le rendement » dira un collègue dans sa déposition (lit l'avocat de la famille Maître Cesbron)

« Demain, j'amènerai le dvd de "A vif" (film avec Jodie Foster) et une arme" disait encore Dominique Mennechez sur le répondeur de son manager quelques mois avant de se suicider.

Suspension d'audience jusqu'à demain 13h30

25/06 (Jour 30)

30ème journée d'audience au procès France Télécom, aujourd'hui examen de cas de nouvelles victimes et témoignage de l'ASDPro, association qui leur vient en aide

- **Samira Guerrouj** (lourdement handicapée) : Ca fait douze ans que j'attends ce moment. De témoigner sur les conséquences qu'a engendrées cette entreprise. De dénoncer les faits de harcèlement moral jusqu'à mon départ en 2010. Les prévenus sont responsables de ces drames

27 janvier 2010, tentative de suicide

- **S. Guerrouj** : Une envie forte de me jeter sous le RER A, je ne voyais personnellement aucune issue après avoir frappé à toutes les portes sans exception, espace développement, cellule d'écoute, préventeurs, auprès de tous les DRH...
...trouver une issue pour me permettre de respirer, me sentir en sécurité, je n'ai trouvé personne, que des portes fermées et du dédagisme...
Depuis mai 2019, j'assiste aux audiences avec ma sœur pour comprendre ce qui m'est arrivé. J'ai contacté les prévenus avant mais ils n'ont jamais voulu me recevoir

Maltraitée par sa supérieure, qui la prend pour une secrétaire, lui fait faire des heures supplémentaires, elle demande une mobilité en 2007. Sa chef la lui refuse. Elle exerce son droit de retrait. Elle est placardisée, seule dans un bureau de 2007 à 2008. « Mon état de santé s'en est ressenti ». Elle traite des réclamations, mais la plupart du temps n'a rien à faire « je suis au supplice »

Elle contacte l'espace développement qui veut la faire partir. « Je prends des médicaments, je vais au travail en reculant. Je voulais un travail pour me rendre utile. »

17 décembre 2007, elle trouve une nouvelle affectation. Ses affaires professionnelles sont jetées à la poubelle. Elle porte plainte et reçoit des pressions pour la retirer.

Elle finit aux urgences. Son chef lui fait une vie d'enfer, sa part-variable lui est refusée

Au service des réclamations, elle forme des personnes, mais ce ne sont jamais les mêmes. Elle perd 3-4 heures avant de commencer son propre travail.

12 mars 2008, elle fait un malaise à cause de l'agressivité managériale. Le médecin du travail la déclare inapte à travailler avec son chef. Elle est donc placée dans un open space, isolée de tout le monde, sans matériel informatique.

Jusqu'en février 2009, elle ne fait rien sinon photocopies, ranger des tiroirs, et tâches subalternes, elle prépare des étiquettes, elle essaie de se trouver un poste.

Le 11 septembre 2009, son badge est désactivé. « Je suis séquestrée par mes supérieurs qui me disent "hors de question de reprendre ton activité" ». « C'est quoi mon activité? » répond-elle. Elle a interdiction d'aller aux toilettes, de poser son manteau de 7h30 à 9h30....jusqu'à ce qu'on la présente à la médecine du travail. Qui la déclare inapte

« Je suis sidérée » dit-elle La fiche d'inaptitude était déjà prête." La procédure de licenciement est enclenchée Son médecin traitant refuse de lui faire un arrêt maladie et lui donne un avis de bonne santé. Mais le médecin du travail maintient son inaptitude. Elle saisit l'inspection du travail. 24 octobre 2009, l'avis d'inaptitude est cassé « Ma santé devenait de plus en plus faible. On me disait de rester toute la journée à l'espace développement, de ne pas revenir à mon poste de travail »

Novembre 2009, on lui propose des journées découverte. Arrivée sur place après 6 heures de trajet, on lui dit que le poste n'existe plus. Une deuxième fois, on lui dit que le poste n'est pas pour elle.

15 janvier 2010, on la mute de force à un poste de chargée d'étude à Noisy-le-Grand alors qu'il s'agit de 3 postes différents...

« Totalement fantaisiste » dira un délégué syndical. Une chef avouera que ce poste technique ne correspond pas à ses compétences.

Le 27 janvier, jour de la reprise, elle est en arrêt. Elle n'a pas repris le travail depuis et est en maladie professionnelle. La médecine du travail précise qu'elle est en droit de retrouver le même poste pour sa réintégration.

« Ce harcèlement moral au quotidien a eu un impact sur ma santé »

Elle a alerté J. Moulin, O. Barberot et B. Dumont qui sont sur le banc des prévenus.

- **S. Guerrouj** pleure : Ils doivent savoir ça, madame la présidente, ils doivent le savoir, le fait que c'est moi qui ai tout perdu. Les responsables cités ont toujours une belle vie devant eux
Ma vie est figée depuis 2010. J'ai un état de stress post traumatique chronique. Ils ont failli à leur mission de veiller à la santé des salariés
Je gagne 1100 euros en invalidité et rente de la CPAM.
- **Maître Topaloff** (Sud) précise : Une affaire pour faute inexcusable de l'employeur est en cours

Pas de réaction sur les bancs de la défense

Le 26 février 2010, **Annie Noret**, fonctionnaire, agent à l'intervention à l'unité d'intervention Nord Pas de Calais se suicide. Elle était mal depuis une mobilité en 2003

En 2004, elle avait repris en mi-temps thérapeutique. Avant la réorganisation de mars 2008, elle aimait son travail, elle n'avait pas de pression particulière. Mais selon son époux, elle était fragilisée par ces changements. On lui disait de prendre ses congés et qu'on verrait après.

Elle replonge en dépression en aout 2008. Pour Olivier Barberot, il était important de lui dire qu'elle avait sa place. Pour Didier Lombard, cela n'a rien à voir avec NExT et ACT

« Son emploi n'était pas expressément menacé, mais les réponses, évasives » constatent les magistrats instructeurs. Entre avril 2007 et décembre 2008, 6 réorganisations se sont produites dans la direction territoriale Nord.

« Contexte anxiogène savamment orchestré par les dirigeants de l'entreprise » constatent les magistrats instructeurs pour qui le harcèlement moral est caractérisé.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Personne ne vient dire que le suicide de Mme Noret est directement lié, son état se dégradait depuis 2003. C'est un état de dépression chronique, c'est dans ce contexte que je voudrais ramener cette affaire
C'est une personnalité dépressive qui fait des tentatives de suicides rapprochées après un changement de poste, mais je ne dis pas qu'il n'y a pas de harcèlement, les choses ont été très mal faites
Le travail pour Mme Noret, c'est ce qui la fait tenir au monde, sa colonne vertébrale, elle est entrée à 18 ans chez France Télécom. Elle n'arrête pas de demander « que va devenir mon poste ? » Elle n'a aucune réponse. On lui a dit un an après son arrêt de travail que son poste allait être maintenu. Ça ne suffit pas de dire à quelqu'un « prend tes vacances »
Je ne peux pas affirmer que son passage à l'acte aurait été évité. France Télécom n'est pas en mesure de nous démontrer que tout a été fait pour rassurer cette femme
- **Maître Chemarin** (Orange) : On a un problème de preuves
- **Maître Topaloff** (Sud) : Il vous appartenait dans ce cas de faire auditionner les managers
- **Maître Maisonneuve** (Cadre Orange) : Le délégué CFDT dit qu'il était acté qu'elle avait sa place
C'est fort de café (sur la réaction de Maître Topaloff sur les managers). On attend toujours les actes répétés (constitutifs du harcèlement)
- **Maître Topaloff** (Sud) : Vous ricanez Mr Wenès, mais son mari, ses collègues étaient dans l'organigramme, pas elle ! Mme Noret était dépressive, elle n'était pas folle. Arrêtez de m'interrompre ! (il s'énerve en haussant la voix en s'adressant à la défense)
- **La présidente** souligne stoïquement : Vous vous disputez entre vous, ça n'atteint pas le tribunal
- **Maître Topaloff** (Sud) s'érige suite à une intervention de Me Maisonneuve : C'est pas du harcèlement de laisser 3 mois et demi une femme dans l'incertitude ? Elle n'était pas dans l'organigramme !

Le 4 mai 2010, téléconseillère à Bordeaux, **Christine Andrieux**, tente de se suicider aux barbituriques à la veille de sa mutation au groupe « gestion »

En février 2009, elle est transférée du service gestion, fermé, au service convergence en tant que téléconseillère. Elle voulait rester dans le service gestion. On lui fait gentiment comprendre qu'il n'y a plus de places. En fait, elle n'aurait pas pu rester sur un autre poste en gestion car l'ex-femme de son mari y travaille.... Une fois dans le service « Convergence » qui traite les problèmes rencontrés par les clients, elle dit ne pas avoir eu assez de formation. La veille de sa mutation qu'elle a pourtant demandée en « gestion », elle a peur d'échouer comme à « Convergence Plus », elle tente de se suicider.

L'enquête n'a pas établi que le manager local exerçait une pression pour Louis- Pierre Wenès

- **Maître Cittadini** (CGT) : Elle a un handicap auditif, ce qui devait la mettre dans une position délicate
- **Maître Esclatine** (DL): Tout ça n'a rien à voir avec NExT et ACT
- **O. Barberot** tacle : Maître vous êtes acharnée ! 84% des salariés ont eu une formation
- **La présidente** : Comment voulez-vous assurer la cohérence des formations avec l'obsolescence ?
- **O. Barberot** : C'était une course, il fallait anticiper. Il y avait une feuille de route tenue par le technocentre
- **LP. Wenès** : Oui, c'est de la technique mais c'est de la technique pas très pointue (au sujet du cas de M. Andrieux)
- **La procureure** qui ne saisit pas: Vous allez m'expliquer comment ça peut être technique et pas compliqué techniquement à la fois
- **Le magistrat assesseur** : Le service gestion, c'est niveau 1, le service Sherpa, c'est niveau 2 (Convergence plus) au sein duquel avait atterri Mme Andrieux
- **LP. Wenès** s'agace : Y a du dépannage dans les deux
- **Maître Cittadini** (CGT) relève en contredisant les propos de Maître Maisonneuve: « Tous les matins, j'avais une boule au ventre avant d'aller au travail » disait M. Andrieux, donc c'est autre chose qu'un manque d'appétence pour la technique

Suspension puis reprise

Le 15 mai 2010, **Luc Dumas**, technicien d'intervention en Normandie tente de se suicider à son domicile. Il ne s'est pas constitué partie civile.

Il impute son geste à l'évolution de son entreprise qu'il ne comprend pas

Il est affecté à une cellule multi-technique sur des tâches qu'il ne maîtrisait, commutation ou radio. Il n'avait reçu aucune formation pour ça.

Il pointe l'absurdité des processus décidés par des managers qui avaient un profil plus commercial qu'opérationnel. Insécurisé sur son emploi, il dénonce l'envoi de courriels vécu comme des incitations au départ

Leurs responsables n'arrêtaient pas de leur dire de chercher du travail ailleurs, que le service allait fermer.

Selon son épouse, il parle beaucoup de son travail depuis trois ou quatre ans. Sa dépression serait imputable à son travail.

- **LP. Wenès** : M. Dumas est sur un métier qui évolue de manière régulière et où il y a une baisse d'activité
- **O.Barberot** : Mr Dumas est inquiet car il projette une mobilité qui n'a pas eu lieu
- **Une avocate des parties civiles** : Ce cas est caractéristique de harcèlement moral institutionnalisé, absence de formation, son emploi était menacé, certes, on ne lui a pas imposé de mutation, néanmoins, il a vécu pendant des mois une période de grande incertitude
Il considère ne pas avoir été harcelé par son employeur, il aspire au calme, pas envie de s'engager dans une procédure judiciaire
On ne pouvait pas lui demander de qualifier le harcèlement moral institutionnalisé. Quand il a répondu qu'il n'avait pas été harcelé, il pensait à son manager
- **Maître Chemarin** (Orange) reprend les propos de son responsable : « Il n'y a aucun projet de sous-traiter l'activité de Mr Dumas et de ses collègues »
- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Il ne voulait pas qu'on instrumentalise sa tentative de suicide
- **Maître Veil** (DL) : Je comprends qu'on puisse parler des gens qui ne se sont pas constitués partie civile, je trouve que la chose minimale serait de mettre les initiales des gens plutôt que de répéter leur nom
- **La présidente** : Bon, on enchaîne

Le 8 juin 2010, **Martine Thelly**, salariée au service administration des ventes, tente de se suicider.

Le 7 juillet 2009, l'élue CGT est promue chef de projet déploiement. Elle part en arrêt maladie pour un état réactionnel.

Juillet 2010 elle demande à bénéficier d'une retraite anticipée.

- **M. Thelly** : Réorganisations multiples et désordonnées, surcharge de travail

Elle explique avoir subi 4 réorganisations entre 2004 et 2009. Les conditions de travail ont été jugées "indignes".

En 2007, à son retour de congé, son bureau a été déménagé dans endroit sale et sans isolation phonique. Sa chef minimise : « ce n'était pas parfait »

Le 1er mars 2008, elle fait un premier malaise sur son lieu de travail

- **M. Thelly** : Nous avons récupéré le travail de 20 personnes avec 5 personnels nouveaux, de nombreux collègues ont craqué

Mi-septembre 2009, déménagement du service :

- **M. Thelly** : Je suis allée au travail en pleurant, nous avons plus de travail et nous étions moins bien installés (...)
On nous traitait comme du bétail.

Son chef lui dit « Martine prend ta journée »

M. Thelly est toujours en arrêt depuis. « Elle n'a jamais dit qu'elle avait trop de travail » assure son chef.

« Généralement, c'est une personne enjouée. Depuis septembre 2009, je l'ai arrêtée en continue » témoigne son médecin généraliste.

Le 8 juin 2010, elle prend une grosse quantité de somnifères pour échapper aux cauchemars (sur France Télécom) et ne plus jamais se réveiller. Elle rédige une lettre à son mari en lui disant de la laisser tranquille et en visant ses supérieurs.

Didier Lombard dit qu'il a quitté l'entreprise en septembre 2010

« La gestion paternaliste n'intégrait pas les risques psychosociaux » notent les magistrats instructeurs.

- **Maître Cittadini** (CGT) résume : On est dans le cadre de réorganisations désordonnées à base de rumeurs et de chantage

- **J. Moulin** : Je sais qu'on parle beaucoup de la DT Est

- **La présidente** : On n'en parle pas là

Maître Beaulieu (Wenès) conteste certaines conclusions des magistrats instructeurs. Elle pointe le passage où les magistrats instructeurs ironisent sur les 7m2 et demi jugés comme « un espace suffisant » par les prévenus. Elle souligne aussi le terme de « cécité des dirigeants » employé par les magistrats.

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Je n'aurais pas lu ce procès verbal si je n'avais trouvé insultant dans l'ordonnance de renvoi, l'hypothèse de L-P Wenès qualifiée de grotesque par les magistrats.

- **M. Thelly** : La nuit de ma tentative de suicide, j'ai rêvé que Mr Lombard me violait

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : La dimension « effet Werther » (multiplicateur des suicides) de tels rêves, me semble montrer que l'état d'esprit de Mme Thelly peut permettre à Mr Wenès d'émettre son hypothèse, jugée "grotesque" par les magistrats instructeurs, de manière justifiée

*{Le planning a dû changer a un moment donné, l'ASDPro ne passe finalement pas aujourd'hui}
Donc suspension d'audience jusqu'à jeudi 13h30.*

27/06 (Jour 31)

Lors de cette 31ème journée d'audience au procès France Telecom de nouveaux cas de victimes sont examinés par le tribunal correctionnel, dont celui de **Rémy Louvradox**, préventeur à Bordeaux qui s'était immolé par le feu le 26 avril 2011.

- **La présidente** : Vous êtes la douzième et dernière des personnes qu'on va entendre (à sa fille) : c'est la dernière personne (dans l'instruction). Sa situation a condensé, réorganisations, mobilités, santé au travail tous les problèmes qu'on a abordé jusqu'à aujourd'hui.

Le 26 avril 2011, Rémy Louvradox préventeur au sein de l'agence sud-ouest s'immole devant un site France Télécom. Sa femme et ses 4 enfants se sont constitués partie civile. Il entre comme fonctionnaire en 1979 comme agent de ligne à Gagny.

Juin 2002 à avril 2006, il est préventeur régional pour l'aquitaine. Son poste est supprimé. Il est alors affecté à l'agence entreprise sud-ouest sur un poste de contrôleur interne. Il est élu DP et au CHSCT.

En avril 2008, il est redéployé comme préventeur, son poste est précaire

Fin 2008, il est déplacé à l'AVSC (ventes).

En octobre 2010, il candidate à un poste de préventeur qu'il obtient.

Son suicide a été reconnu comme un accident de service le 25 juillet 2011

« Le but était de dégouter les personnels pour les voir partir » dira un collègue. Son responsable explique qu'en 2007, il y avait des directives pour réduire les postes. Il cible celui de R. Louvradox. « L'entreprise était arrivée au terme des départs faciles »

« On disait à l'époque, il ne faut pas les laisser dans le confort » dira un responsable.

« Réduire le confort des postes non prioritaires », « doper la fluidité interne dira un autre document ». « On avait des objectifs de sorties par semestre, c'était l'objectif numéro 1 » dit un cadre.

Janvier 2009, il se retrouve à l'AVSC.

« La direction le place à un poste de suivi des doubles écoutes bien en deçà de ses qualifications et de son grade » note l'ordonnance de renvoi vers le tribunal. La RH confirme que ce n'était pas de vrais postes.

R. Louvradox aménage ses horaires pour y être le moins possible. « Cette activité était à l'opposé du caractère de Rémy » note un collègue

« La gestion des compétences est une illusion politique et démagogique, je suis excellent pour FPT et poubellisable en interne », écrira t'il

Il dénonce dans une lettre ouverte en septembre 2009 la gestion des candidatures internes et externes. « gestion particulière des candidatures » pour la CFDT.

Il demande à voir son dossier, il ne comprend pas tous ces refus alors qu'à chaque fois ces entretiens étaient jugés intéressants.

Dans une lettre à la direction nationale de France Télécom, il dénonce la politique de réorganisation et alerte sur une franche de la population fonctionnaires de plus de 50 ans dont il fait partie.

« Je suis en trop » écrit-il.

Il en vient à penser qu'il n'a plus sa place selon une collègue. La souffrance a envahi toute l'espace privé.

« Son travail et son mal être l'ont phagocyté » dira sa femme.

Pour Didier Lombard, ces faits survenus 14 mois après son départ ne le concernent pas

Pour Louis-Pierre Wenès, ça n'a rien à voir avec NExT

Olivier Barberot, réfute tout lien avec ACT, c'est une initiative locale

Il change de site, de métiers et de collectifs de travail 4 fois en trois ans. Les RH gèrent dans l'opacité les candidatures de R. Louvradox

- **Noémie Louvradox** (sa fille) : Mme la présidente, quand je dirai « je », c'est en fait « nous » qu'il faut entendre, ma mère et mes frères et sœurs. Ils ont assassiné mon père, ma vie de famille, ils nous ont volé notre vie (en citant les noms des prévenus)
C'était prémédité, ils en ont sciemment responsables. Ils disent ne pas connaître ses courriers, n'avoir rien fait...

On a oublié des choses pour se protéger, mon père était gentil, sociable, agréable et instruit. Il avait un profond génie. Il construisait des hauts parleurs. Il s'était refermé sur sa bulle, sur lui même...

Il ne voulait pas sortir, on connaissait que ses collègues de travail d'avant. Le matin il partait très tôt, il rentrait très tard. La vie de famille a commencé à lui peser. On rigolait, il imposait le silence....

C'était lourd. Il ne voulait pas s'exprimer sur ce qui se passait au travail. Ma mère ne savait pas pour les lettres. Dans les fiches scolaires, on était incapables de remplir le métier de notre père à part qu'il travaillait chez France Télécom....

Mon père ne voulait pas que je fasse un stage de France Télécom. Il a développé TMS, apnée du sommeil, il a pris du poids, a fait une embolie pulmonaire...

Ca a contribué à détruire le lien qui nous rattachait à lui. Il pensait avoir perdu toute légitimité au travail et en famille. Il était inerte, indisponible. Il était là physiquement et c'est tout...

France Telecom m'a volé ma vie, ma relation à mon père, on a vraiment tout perdu à cause de France Télécom. Violence qu'il a subie, il l'a retournée contre lui même. On a compris l'ampleur du désastre après sa mort. On le fait partir et on le retient...

Il s'est battu pour obtenir le questionnaire Technologia, il a toujours voulu évoluer mais ils l'ont brisé. France Telecom a détruit sa vie ne lui a laissée aucune issue. France Télécom nous l'a infligé....

Sa mère ouvre la porte à des policiers qui lui disent que son mari s'est immolé. Pour elle tout devient blanc, (elle s'effondre en larme). L'urgences, c'est pour elle de nous l'annoncer. Pour mon frère, c'est un souvenir très précis. « Ton père est mort »....

- **N. Louvradoux** : Les journalistes appellent. On y va. Mon frère reste marqué par une question de l'AFP lui demandant si France Télécom a joué un rôle. Il répond « oui »....
Mon petit frère et sœur rentrent du collège en bus, ils apprennent. Pendant le trajet, je savais que quelque chose un était mort mais pas une fois, j'ai pensé à mon père, c'était inconcevable. Jamais il n'y a eu un doute sur la responsabilité de France Télécom...
On était sidéré qu'ils aient laissé faire ça. On a demandé à ma mère d'identifier le corps de mon père, elle a refusé. Face à France Télécom, ça a été le plus dur.
On a eu de la compassion factice, laide, qu'on retrouve à ce procès. La mort de mon père, c'est la réussite de leurs objectifs. Le lendemain de sa mort, il disparaît de l'annuaire....
On disait que mon père avait des problèmes avec ma mère. Elle a demandé de faire cesser les rumeurs. France Télécom m'a volé mon passage avec la vie d'adulte, c'était quelques jours avant mes 18 ans. Son successeur a vécu la même chose que lui...
Ironie totale qu'on supprime son poste de préventeur en 2006 alors qu'il y a des restructurations. Moi pendant plusieurs mois, je rêvais qu'il était en vie. Je m'en suis rendue compte (qu'il était mort) en lisant le rapport d'autopsie...
C'est quelque chose dont on ne guérit pas, France Télécom a volé une partie de ma vie. Notre père nous a abandonnés, même si on l'a profondément aimé...
On a fini par ne plus en parler, pour ne pas déranger les autres. Ma mère a toujours peur quand on part...
En étude de droit, j'ai refusé de faire un TD sur France Télécom. Mon prof m'a dit : « rendez le moi pour la semaine prochaine »....
C'est compliqué de voir les gens heureux pour la fête des pères. Mon frère est incapable d'être pleinement heureux. Ma mère à des hausses de tension.

« Je n'ai que colère et solitude dans son cœur dira sa petite sœur", qui a des TMS, des troubles de la concentration

- **N. Louvradoux** : Moi je ne dors plus. Je me suis effondrée plusieurs fois dans ma vie. Je ne supporte pas les gens avec des briquets à côté de moi...
On a perdu les chefs d'accusation comme la mise en danger de la vie d'autrui et homicide involontaire (en intégrant l'instruction nationale)...
Leur (celle des prévenus) condescendance, culpabilisation, déni, qui est à la hauteur de leur lâcheté, de leurs rires, leurs blagues, faire la sieste pendant les audiences car ils resteront impunis de ce qu'ils ont fait : tuer une centaine de personnes...
On ne veut pas de la répétition du mal, de ses pratiques inhumaines mortifères, ils doivent être sanctionnés à leur juste valeur. On veut pas d'excuse, mais qu'il soit forcé de reconnaître.

« Mon père on l'aime, vous l'avez tué, tout ça pourquoi? » s'adresse-t-elle aux prévenus

- **Maître C.Boulé** (Louvradoux) : Pourquoi ne pas avoir répondu aux courriers ?
- **D. Lombard** : Je ne l'ai pas reçu

Indignation des parties civiles

- **B.Dumont** a, elle, bien reçu la lettre : Il a été pris en charge en local
- **Maître C.Boulé** (Louvradoux) : Pourquoi la famille n'a pas été informée des lettres ? Y a quand même un courrier qui finit par le 'suicide est la solution'
- **O. Barberot** : Sur les 5 ou 6 candidatures de R. Louvradoux, une partie est passée par l'espace développement, une autre est passée directement dans la fonction publique. Ce n'est pas la responsabilité de France Télécom
- **Maître C.Boulé** (Louvradoux) : Vous répondez à côté, les dossiers n'ont pas été transmis
- **O. Barberot** : Je vous dis que si. Ce n'est certainement pas le résultat de ce qu'a fait l'espace développement
- **Maître C.Boulé** (Louvradoux) : Quel est votre sentiment ?
- **O. Barberot** : C'est totalement dramatique
- **La présidente** : C'est quoi une politique d'entreprise ?

La question fait bien ricaner D. Lombard car c'est compliqué.

- **D. Lombard** : Ce n'était pas la politique de l'entreprise
- **Le magistrat assesseur** : Comment expliquer que ses compétences en technique du son n'aient pas été repérées par l'entreprise ?
- **LP. Wenès** : On ne développe pas de technologies du son chez France Télécom

Rire nerveux des parties civiles

Le rapport de cabinet Secafi, suite à son suicide, résume les étapes de la chute de Rémy Louvradoux : « La conquête, la panne, l'espoir d'un nouveau départ, l'humiliation, la survie, puis l'espoir de trop »

- **Maître C.Boulé** (Louvradoux) : Je peux pas laisser dire que c'est le travail de ses rêves, il était en open space, il n'avait même pas un téléphone sur son bureau, c'est la dernière humiliation qu'on lui fera subir note cabinet Secafi

Mr Hoffa, un cadre de France Telecom se disant victime d'une mise à l'écart qui vient d'arriver à la barre

Des cadres de très hauts niveaux ont été touchés psychologiquement. Il y avait 431 postes à supprimer. Je savais qu'il fallait qu'on défile moins de personnes

J'ai dit que ne comprenais pas cette vision, c'est là que les ennuis ont commencé

En 2005, j'étais gravement malade. Ma hiérarchie prend de mes nouvelles pour savoir comment je vais et quand je reviens

Tous les lundis au téléphone, on me demandait « combien tu en as fait partir ?

Mon N+2 me convoque pour trouver des pistes. Il met quelqu'un d'autre à son poste. Pendant un an, je n'ai pas eu une tâche, pas un coup de fil, je m'envoyais des mails voir si j'étais encore dans les effectifs

A chaque réunion, on dit le président (Lombard) veut 22 000 suppressions de postes.

On me propose un poste des anciens combattants en Guyane... Je fume 50 cigarettes par jours, je ne mangeais plus au restaurant d'entreprise, je voyais le regard de mes collègues

Je buvais du whisky seul dans mon bureau. On m'a dit "te plains pas, ton salaire te permet de te le payer"...

Quelqu'un se rend-il compte que je suis parti ? (Il demande sa retraite à 55 ans en 2008)

Je pensais que France Telecom allait me trouver quelque chose, je ne pensais pas que ma maison allait me laisser tomber. J'ai voulu me suicider avec une corde, des agents EDF m'en ont empêché...

Quand j'ai entendu la "mode" des suicides exprimés à la radio par Didier Lombard, j'ai cru que mon cœur allait exploser. J'ai compris que D. Lombard ne s'arrêterait pas

Il ne se passe pas une semaine depuis 13 ans où je ne rêve de France Télécom. Moi je suis vivant. Ça (procès) a réveillé les crises d'angoisse, des problèmes respiratoires profonds

- **Maître Veil** (DL) : France Télécom ce n'était pas Auschwitz (face au parallèle fait par Mr Hoffa avec le procès de Nuremberg)

Maître Zuccarelli, évoque le cas de son client **Mr Defrance**, salarié de France Télécom. Il a été mis au placard, cantonné aux archives. Il est resté comme ça pendant 2 ans et demi entre 2008 et 2010. Des photos de son bureau sont projetées. Il ressemble à une cave, c'est très sombre.

Sa mission devrait durer 3 mois, elle en durera 25. En mars 2010, il reprend un poste normal. Son avocat dit que cela n'a pas eu d'impact sur sa santé mentale.

Une personne vient de faire un malaise dans la salle. Suspension de séance

Mme Panier a tenté de se suicider le même jour que Rémy Louvradoux sur son lieu de travail à Caen. Elle arrive à la barre pour témoigner.

- **Mme Panier** : J'ai pesé chaque mot et c'est la souffrance qui dominera tout mon témoignage
Quand on est au fond du trou, une fille de 8 ans à élever seule, on ne s'attend pas à se lancer dans cette procédure (elle s'effondre en larme)
Tous les 6 mois, on passe d'une tâche à une autre

Elle évoque les arrêts maladies, les antidépresseurs.

- **Mme Panier** : Combien de fois ai-je pensé : c'est pas possible, je suis blacklistée
Déménagement sur un plateau plus grand, je sombre dans le désespoir.

En 2010, elle démissionne de son mandat syndical suite aux recommandations de la médecine du travail. Epuisée, elle a un accident de voiture.

- **Mme Panier** : J'ai mis un couteau de cuisine de 30 cm de long dans mon sac. J'envoie un mail à Stéphane Richard pour dénoncer les agissements de l'ère de Mr Lombard {elle répète Mr Lombard en le regardant}
J'arrive dans le parking, j'ai une boule d'angoisse qui monte. Je m'effondre en larme. Je demande à une collègue d'aller chercher ma manager. J'étais présente physiquement, mais j'étais morte dans ma tête
Je suis excédée. Je retourne à mon poste de travail. Je me lacère le bras gauche, puis je prends mon élan pour finir ma besogne et là mes collègues me ceignent pour éviter le dernier coup fatal.
Soit le suicide réussit, soit après y a un gros travail à faire pour rebondir. Je souhaite trouver un sens à ma vie
La cellule nous écoute, certes, mais après ? (Elle a repris en 2013, mais jamais à temps complet. Elle est en arrêt depuis un nouvel accident du travail)
- **Mme Panier** : J'espère Mr Lombard que vous prenez conscience des conséquences de votre politique managériale. Je veux rendre hommage aux victimes de ce cataclysme psychologique...
Je ne suis que l'ombre de moi-même, ma fille est ma seule motivation pour rester en vie (elle est effondrée en larme). Ma vie ne vaut plus rien ! Mais que fait mon employeur censé protéger les salariés ?

Elle veut porter à la connaissance de Didier Lombard « l'enfer connu à cause de votre politique » conclu Mme Panier.

- **La présidente** : J'espère que l'audience vous aidera à rebondir

Mr Salmon arrive à la barre. Il se dit victime de moqueries terribles. Il dénonce un vol de jours (congés). On lui refuse des congés aussi. Il fait appel à l'inspection du travail.

En 2009, il y a une tentative de suicide dans son unité

- **La présidente** : Y a-t-il eu des réorganisations ?
- **M. Salmon** : En 2005-2006, on m'a changé de fonction, j'étais technicien, on m'a mis à la conduite d'activité sans formation. Après j'ai été en maladie quasiment tout le temps. Ma tentative de suicide est en lien avec des faits extrêmement graves

Pour des faits bidons, il dit qu'on lui colle un an de mise à pied en 2009

- **M. Salmon** : J'ai un loyer à payer. Vous savez ce que c'est un référé d'urgences ?
- **La présidente** : Oui oui

Petits rires dans la salle

27 juin

{Mr Salmon est très très confus. Il se défend tout seul, il est à la barre avec une tonne de documents}

- **La présidente** : Monsieur Salmon, on a du mal à suivre. On comprend qu'il a été révoqué en 2012. Les responsables que vous désignez ne sont pas les mêmes ?
- **M. Salmon** : Si j'ai porté plainte en 2009 contre France Telecom

Suspension d'audience jusqu'à demain 13h30.

28/06 (Jour 32)

32ème journée d'audience au procès France Telecom, la sociologue du travail, **Danièle Linhart**, qui fut membre du conseil scientifique de l'Observatoire du stress viendra témoigner tout comme Eric Beynel, porte-parole de Union Solidaires

- **O. Barberot** citant un communiqué CGT du CNSHST il y a un an : Les personnes (victimes) se sont exprimées avec beaucoup d'émotion, elles ont pointé les dirigeants, ça peut se comprendre mais remplacer les dirigeants ne résout pas forcément les problèmes. Ce communiqué dénonce les restructurations et les effets nocifs dans l'entreprise : Qualité empêchée, injonction contradictoire...
Je ne pointe pas du doigt les successeurs chez Orange, je les connais, montrer du doigt les personnes, je trouve ça profondément injuste, la performance sociale, c'est un combat au quotidien
- **E. Beynel** : Y a un faisceau de raison pour que nous intervenions au nom de Solidaires. C'est étrange, les syndicalistes on ne les écoute pas
La langue c'est important. Cette expression : « impulser une déstabilisation positive pour les population sédentaires ». On peut méditer sur cette phrase : « on ne peut pas laisser des chaises vides ».
Nous savons tous que bien souvent les faits précèdent le droit...
Il reste beaucoup de travail pour changer les conditions de travail. Devant ce tribunal, les organisations syndicales avec leurs différences sont unies...
En 2004-2005, un fonctionnaire arrive au ministère des finances sur mon lieu de travail. Avec la conviction d'avoir échappé au pire, de s'en être sorti...
Un ami de jeunesse bosse à France Telecom à proximité des espaces développement, il se pose des questions sur ce qu'il voit, ce qu'il fait. Aujourd'hui, il ne veut plus parler, il veut oublier...
Congres de Solidaires en juin 2008. A l'origine de la souffrance au travail il y a une organisation pensée...
En 2009, nous allons à la DGT nous avons les mêmes inquiétudes. Si nous avons su ce qui se passait, c'est que nous a avons su lire, écouter. J'ai rencontré les agents. Ce qui est advenu dans cette entreprise est devenu indélébile...
Trouver des alliés dans et en dehors des entreprise, c'est par la confrontation des regards, la multidisciplinarité que nous pouvons comprendre les choses sur lesquelles agir...
Je voulais me dire mon étonnement devant ces dossiers d'agents qui étaient vides ou presque, quand on demande aux gens de partir car ils sont attaches au service public....

Il revient sur le rapport Alixio (critiquant le rapport Technologia), entreprise dirigée par Raymond Soubie, conseiller social de N. Sarkozy

- **E. Beynel** : Il manque de multidisciplinarité...
Il n'y a pas de malchance, il y a eu une organisation qui est décidée. Ce qui se joue avec ce procès, ce n'est pas la fin des organisations pathogènes, mais ce qui se passe ici, ne restera pas confiné, on ne sait pas encore les conséquences qu'elle aura...
Derrière des centaines de pages (ordonnance de renvoi), il y a des gens marques à jamais, ce qui aurait dû rester dans le secret d'une entreprise est disséqué ici...
- **D. Linhart** (arrivée à la barre) : Il y a un modelé managérial qui a commencé à émerger au moment de France Telecom...
La question qui s'est posée, c'est de trouver des moyens légitimes pour faire en sorte que certains fonctionnaires acceptent de partir, on connaît les 22 000 (suppressions de postes). Et rendre plus malléables ceux qui restent...
Faire partir ceux jugés surnuméraires et faire changer les autres. L'inspiration profonde de ce modèle, c'est d'attaquer leur professionnalité. Et on les rend à leurs propres yeux, illégitimes. Car quand on détient le savoir on détient une parcelle de pouvoir...
Obsolescence des savoirs, des compétences, avec restructurations, mutations, tous les repères pro vacillent. Ils se trouvent désarmés...
Séminaire de France Telecom en 1998, un cadre vient me voir et me dit « mon travail c'est produire de l'amnésie. C'est simple, il suffit de secouer le cocotier en permanence, il faut tout bouger tout le temps. »..

Là, il y a quelque chose d'essentiel dans le modèle managérial. De transformer des salariés compétents en apprentis en permanence. Ce que le modèle attaque, c'est le cœur de l'humanité de chaque professionnel... France Telecom était une sorte de prototype de « il faut métamorphoser les agents ». Il y a une extirpation de l'individu du collectif, il y a une évaluation envers soi-même, cette narcissisation de son travail, ce qu'on entend par « sachez sortir de votre zone de confort »...

Cette logique délétère qui n'a plus rien à voir avec le travail qui est le cordon ombilical qui nous lie à la société, cette expérience socialisatrice devient une épreuve solitaire...

Chez France Telecom, ce sont des gens qui ont été attaqués personnellement, ce qui peut conduire à des problèmes psycho graves. Quand on est à ce point dépossédé de l'image de soi, on fait fuir les autres on est dans un état entre guillemets lamentables...

« La précarisation subjective », j'ai inventé ce terme, ils ont un emploi stable, on ne peut pas se baser là-dessus pour leur imposer quoi que ce soit. On va les précariser dans une situation stable...

« Est ce que je vais y arriver ? Est-ce que je suis à ma place ? » C'est extrêmement déstabilisant, ils doutent d'eux-mêmes et de leur avenir dans l'entreprise et ça peut créer un effondrement...

Pour le burn out, après six mois, un an deux ans de repos, reviennent les troubles, car il y a une remise en cause de soi...

Chez France Telecom, c'est pas une accumulation de maladresse, nous sommes dans des stratégies de déstabilisation des professionnels pour les forcer à partir ou se mouler dans d'autres valeurs. Il y a une pensée, une idéologie..

Construction de modèles managériaux pour avoir une assise sur les agents. Imposer critères de performance, efficacité, ça s'est fait de manière rapide chez France Telecom...

- **La présidente** : Ce statut d'apprenti, c'est pour les rendre plus dociles ?
- **D. Linhart** : Oui il ne faut pas laisser le savoir aux ouvriers dans les ateliers, c'est la base du taylorisme
- **La présidente** : C'est paradoxal, on perd des experts
- **D. Linhart** : On crée une accélération temporelle, vous n'avez pas le temps de penser ce qui se passe, ça va plus vite que vous (Elle évoque l'esclavage, sur l'idée de transformation et d'amnésie nécessaire...)
- **La présidente** : Certains disaient « il faut enlever la colle » (l'attachement)
- **D. Linhart** : On est face à des dirigeants qui ont des pensées abstraites du travail
- **La présidente** glisse: Tout à fait
- **D. Linhart** : Il y a une désidentification qui est pensée. Les ouvriers ont des objectifs personnalisés, la pensée managériale a été élaborée en 1972 aux assises du patronat à Marseille où on a dit, il faut atomiser, il faut individualiser...

Une manière après 1968 de dire « Nous allons dans votre sens, de valorisation, des primes ». Ce qui fait de France Telecom un prototype, c'est qu'il faut rattraper le temps perdu, de manière extrêmement déterminée...

Elle évoque les enquêtes réalisées à la Poste, la SNCF

- **D. Linhart** : Comment imaginer qu'en management il n'y ait pas des spécialistes, des experts ? Au service militaire, on disait qu'on avait le droit à 7 ou 8% de décès...

La juge fait la moue.

- **D. Linhart** : Vous êtes trop jeune
- **Maître Chemarin** (Orange) : On ne peut pas faire la comparaison.
- **D. Linhart** : On admet qu'il puisse y avoir des accidents mortels et les militaires ne sont pas hors moral. C'est pas « on veut 7% ». Mais on dit malheureusement « c'est acceptable
- **Maître Mazza** (PC) : Dans l'état-major de France Telecom, il y a eu des formations intitulées « de l'art de la guerre »

Pendant 9 ans, D. Linhart, a suivi tous les travaux de l'observatoire du stress et des mobilités forcées en tant que membre du conseil scientifique.

- **Maître Topaloff** (Sud) : Quel était votre rôle précis ?
- **D. Linhart** : Dans la mise en place aucun, c'était une démarche exemplaire
- **Maître Danis** (O. Barberot) : Au début, vous parlez obsolescence du savoir. Deux éléments sont absents de votre raisonnement et le rendent théoriques, comme les évolutions numériques

- **D. Linhart** : Il y a toujours eu des transformations, il y a eu des adaptations. Les technologies évoluent France Telecom a été une entreprise où les capacités d'invention étaient telles qu'elles les plaçaient bien pour accompagner des mutations techno...mais elles ont été conduites parfois de manières punitives, des tireurs de lignes qui se sont retrouvés en centre d'appels. C'est une manière d'accompagner le changement techno de manière violente
Madame ... (commence t'elle pour répondre à la défense).
- **La présidente** : Il faut dire « Maître »
- **D. Linhart** : Appelez-moi Mme la directrice. Emérite car je fais partie des effectifs du CNRS
Les managers français sont ceux qui pensent plus fortement qu'il faut tenir les salaires, si on les laisse faire, ce sera la catastrophe. Il faut remettre du collectif et remettre en cause le lien de subordination
- **Maître Doumic** (Cherouvrier) : Doit-on changer la convention collective qui prévoit un entretien individuel ?
- **D. Linhart** : Je crois qu'il faut repenser ces aspects qui sont autant de dérives délétères. Ce qui est pénible, c'est ce qui est arbitrairement fatiguant (elle évoque les Bullshit jobs)

La défense cite un article de l'Humanité de 2013, une interview de Linhart. « On veut aller vers le commercial et le service public, on est pas obligé de le faire de cette manière-là »

Applaudissement du public

- **La présidente** : Non, non
- **D. Linhart** : Dans le privé, ils veulent réaliser un travail dont ils sont fiers. Dans le service public, on a cette notion du destinataire

Maître Beaulieu (Wenès) la titille sur le virage de France Telecom qu'elle situe au moment des 22 000 suppressions de postes. D. Linhart parle d'une période large.

- **Maître Beaulieu** (Wenès) : Vous avez été amenée à enseigner à des gens en école de commerce ?
- **D. Linhart** : J'ai rencontré plusieurs jeunes en école de commerce, ce qui est dur pour eux, c'est cette vision du monde

La privatisation (en 2004) induit un certain type de management auxquels ils ont contribué

- **LP Wenès** arrive à la barre : Je suis très gêné par les propos de Mme La directrice, je serai le parfait exemple du « prêt à manager »
Il n'y a qu'une autre industrie qui a subi une telle transformation, celle de la photo. La mutation technologique a été d'une autre grandeur et vitesse chez France Telecom, je pense qu'il faut l'avoir en tête...
Ensuite, je voudrais revenir sur ce qu'est un manager, j'ai la prétention d'être manager depuis 40 ans. La taylorisation qui existait vraiment avec un chronomètre, très verticalisé dont j'affirme qu'il n'existe plus dans le monde occidental...
On a autonomisé les équipes et les opérateurs. J'ai pas appris mon métier dans une école mais avec une équipe (Il raconte son expérience)
J'ai commencé à me dire que c'est en supportant les gens qu'on obtient des résultats
Manager, c'est pas ce que décrit la directrice, ce sont des supports dans leurs équipes, c'est pas le contrôle. Il faut redonner le pouvoir

Petit rire dans la salle

J'ai une image du management actuelle qui est aux antipodes de ce que décrit la directrice et je ne suis pas le seul chez France Telecom...

J'ai entendu une définition du benchmarking qui me fait frémir, l'exemple donné là est caricatural. Dire que nous avons imaginé, que nous avons pour objectif de mettre en obsolescence, je ne sais pas quoi dire. Y a 70% des gens qui n'ont pas bougé

- **Maître Topaloff** (Sud) : Je ne peux pas vous laisser dire que c'est fini le travail à la chaîne dans les centres d'appels, qui n'ont aucun espace d'autonomie, vous pouvez prendre en compte cette réalité, faute de quoi cette réalité des dirigeants qui ont des conceptions abstraites va perdurer
- **LP Wenès** : C'est inexact. Dans travail à la chaîne, y a le mot « chaîne » (il s'énerve). Ce dont vous parlez, ce n'est pas du travail à la chaîne mais du travail poste.
- **Maître Topaloff** (Sud) insistant : Ca se rapproche de ce qu'était le travail à la chaîne ?
- **LP Wenès** : Ca n'a rien à voir
- **Maître Topaloff** (Sud) : Je suis surprise qu'à chaque fois qu'on parle de la brutalité des 22 000 départs, vous parlez de rapidité
- **LP Wenès** : C'est pas de ma faute si en 3 ans France Telecom doit passer d'une société de téléphonie fixe en société d'internet

Le public réagit aux propos de Wenès

- **La présidente** : C'est un procès ici, pas un spectacle ! Je comprends la douleur de certains d'entre vous, c'est une épreuve pour tout le monde. On travaille tous ici aussi
- **LP Wenès** : La brutalité est un évènement violent instantané, là on a des passages en CE, la brutalité n'a pas lieu d'être, les salaires sont formés par moment dix semaines
- **Maître Topaloff (Sud)** : Est-ce que vous comprenez la différence entre chefs d'équipe et manager ?
- **LP Wenès** : Oui
- **Maître Topaloff (Sud)** : Alors pourquoi on l'a transformé en manager ?
- **LP Wenès** : Un chef d'équipe est un manager, c'est un terme générique
- **Maître Topaloff (Sud)** : Pourquoi vous me fusillez du regard comme ça ? Vous allez pas me dire que l'entretien de performance individuelle comparée, c'est pour aider le salarié ?
- **LP Wenès** : Et si. Permettez-moi de vous le dire j'étais sur le terrain. C'était essentiel pour repérer les maillons faibles de cette équipe

Rumeur dans le public

- **LP Wenès** : J'ai répondu ce que je savais, je répondrai la même chose dans un mois
- **Maître Topaloff (Sud)** insiste : Je prends l'exemple de Mr Dervin qui a acquis un savoir technique, il se retrouve déclassé
- **LP Wenès** : Je n'ai pas ce cas en tête
- **Maître Topaloff (Sud)** : Vous reconnaissez qu'il fallait 22 000 départs
- **LP Wenès** : Non. Je veux arrêter de communiquer, madame la présidente (il se rassoit)

Pierre Vars, secrétaire de l'Unsa arrive à la barre.

Il intègre France Telecom en 1983. Il dénonce la plus grosse restructuration en France depuis la sidérurgie.

- **P. Vars** : 22 000 suppressions de postes sauvages, le choc car nous sommes avec des fonctionnaires qui ont accepté le compris historique
La méthode ? Le harcèlement individuel. Explosion des longues maladies. Un mois d'arrêt maladie par salarié en moyenne
J'ai contribué à l'Observatoire du stress du temps où l'Unsa était allié à la CFE-CGC. Je souhaite terminer en pensant à tous les amis qui nous ont quittés
- **Maître Cadot (CFDT/UNSA)** : On n'arrête pas de dire que c'est la faute de la privation. Après, tout s'est complètement dé-corrélé pour moi, c'est la gestion qui est venue avec ça. Y aurait pas eu de privatisation, y aurait p'tet eu la même crise
- **Maître Beaulieu (Wenès)** : Cette bascule vous la situez où ?
- **P. Vars** : Les managers ont changé leur comportement, on l'a senti
- **Maître Beaulieu (Wenès)** : Vous avez lu « la privatisation tue » ?

Suspension d'audience

Reprise

Pascale Abdessamad, assistante sociale chez France Telecom arrive à la barre (Elle s'est constituée partie civile):

- En 2007, quand je reprends en mi-temps thérapeutiques, les conditions de travail se sont dégradées. Les scripts hors de la réalité, les discours infantilisants
Au même titre que les autres salariés, j'ai subi ce harcèlement institutionnel. Plusieurs années dans l'œil du cyclone pour savoir si j'allais être emportée
Je ne pouvais plus faire mon travail, ni auprès des salariés, ni pour conseiller l'entreprise. On nous annonce un ratio de 1500 salariés par assistante sociale
On était de plus en plus confrontées à notre impuissance. Février 2008, suicide d'un technicien, il s'est pendu la nuit dans son central où il avait fait ses débuts
Il y a eu d'autres tentatives en 2010. Je suis avertie par les personnes elles-mêmes ou par les collègues, pas par la direction
J'ai en charge l'accompagnement de certains d'entre eux, je ne suis pas suffisamment préparée

Les aider (victimes) à faire leur démarche d'imputabilité au service, ca m'a exposé au déni d'entreprise. Parmi les 1000 personnes accompagnées, il y en a une qui s'est portée partie civile. C'est une période où on est très très isolé

Par exemple les CSRH qui gèrent les arrêts maladies ont été à nouveau réorganisés en 2007. Alors qu'on avait un accès direct, il faut appeler un numéro vert

Je n'avais plus par exemple les moyens de leur dire combien ils allaient toucher en arrêt maladie

J'arrête les visites dans les services, il y a de la souffrance de partout mais je n'ai pas les moyens de faire quelque chose, j'essaie de garder le contact avec les personnes en arrêt maladie

On a eu entre février 2008 et avril 2010 une absence de médecin du travail

J'ai entendu ici que le travail relationnel était quelque chose de simple (en direction de la défense)

Je refuse de participer aux cellules d'écoute, nous n'avons aucun retour de la cellule dans notre périmètre. On a un retour global en novembre 2008

On a constaté l'opacité de son fonctionnement

On vous dit « si vous avez des problèmes personnels, allez voir la cellule d'écoute », alors que nous étions les interlocuteurs tout désignés. On ne nous signale pas les tentatives de suicide, l'intervention des pompiers Plutôt que de développer les services sociaux, les effectifs ont diminué, la sous-traitance se multiplie. On est mis à l'écart, comme ça on « invisibilise » les souffrances. On n'a pas échappé aux injonctions à partir Lors d'un séminaire RH, aucune mention d'un collègue décédé. Au contraire, on a eu le droit à des anecdotes sur comment dresser un cheval. C'était indécent

On nous explique comment faire avec les pervers, les narcissiques. On psychologise la relation au travail. J'étais très très mal à l'aise. Je me dis « c'est ça qu'ils apprennent en formation de manager ? »

On me demande des comptes sur mon activité tous les mois contre tous les 3 mois avant

Je me sentais impuissante pour aider les salariés. Même si j'étais impuissante, j'étais au moins un témoin {Elle marque une pause, émue}

Ma mission ca a été de ne pas détourner les yeux, cette promesse professionnelle, c'est peut être une manière de réparer ce que je n'ai pas pu faire à l'époque

Francis Le Bras, arrive à la barre. Cet ingénieur raconte la faute inexcusable de l'employeur reconnue suite à un malaise cardiaque en 2009. « J'ai agi contre la CPAM auprès du Tass ». Il est sommé d'aller en espace développement.

- Je subis des vexations. « Tu es trop vieux, tu es has been avec ton minitel ». On me dit aussi, j'ai un poste mais tu le ferais trop bien
Sans me le dire, on me supprime mon poste, on me met dans le carré des secrétaires à l'entrée de l'open space.
On me confie des travaux qu'on aurait donné à un stagiaire s'il avait été là
Ça m'a plongé dans la dépression. Il m'a fallu deux ans de thérapie. Je suis passé de 95 à 120 kilos, je ne dormais pas sans alcool. J'ai fait un « bore out ». J'ai eu 111 jours d'arrêt de travail en 2008
On me dit : « on sait tout ce que tu as fait pour le minitel, mais personne ne te l'a demandé, tu n'auras pas de prime

En arrêt, quand il revient il est rétrogradé au poste qu'il avait en 2004

- Le 11 septembre 2009, je discute avec des gens, je vois une forme passer par la fenêtre, c'était Stéphanie Moison (qui s'est suicidée). On s'est partagé le boulot, on a appelé les pompiers, les syndicats, je lui ai donné une couverture. On n'a rien pu faire de plus
Un mois après, je suis pris d'une violence arythmie cardiaque. Je pars aux urgences. L'employeur demande à la CPAM de refuser l'accident du travail

Il fait une tentative de suicide médicamenteuse. Il retourne au travail sans rien dire à personne. En novembre, il fait un nouveau problème cardiaque

- Je perds toute libido et interdiction de viagra. Je dois vivre avec
Il est licencié pour inaptitude

Suspension d'audience jusqu'à lundi 13h30

Dernière audience de témoignages avant les plaidoiries. Sont attendus à la barre l'assistante du prévenu O. Barberot, le journaliste Ivan du Roy auteur de « Orange stressé » et M. Lallier, président de l'association partie civile ASDpro.

- **La présidente** : Dernière audience au fond. (aux prévenus) C'est la dernière fois que vous pourrez parler avant d'avoir la parole pour clore le procès.

Entre temps ils devront rester silencieux pendant les plaidoiries.

L'ex assistante de direction d'Olivier Barberot, d'octobre 2010 à juillet 2015, toujours salariée d'Orange, est appelée à la barre :

- Je me faisais l'image d'un personnage froid, intransigeant mais il était souriant, discret. Les semelles de ses chaussures ne faisaient aucun bruit, tout comme lui (elle dresse un portrait élogieux)
Pendant 5 ans, je n'ai pas eu la boule au ventre en allant travailler

C'est au tour de M. Lallier, du président de l'ASD pro (association suicides et dépressions professionnelles) de venir témoigner, cette association bénévole d'aide aux victimes s'est portée partie civile au procès

- Pour l'ASDpro, le déni des prévenus est une stratégie essentielle du modèle managérial de France Telecom pour masquer les effets délétères de son organisation du travail.
Ce déni vise à empêcher la reconnaissance d'imputabilité au service des suicides, c'est-à-dire sous la main de l'employeur et non de la sécurité sociale car en lien avec le travail
Aujourd'hui 14 imputabilités au service sur 36 ont été obtenus pour ASDpro et 7 sont encore en cours. Le représentant de l'association raconte les batailles pour obtenir la reconnaissance d'accidents imputables au service France Télécom
Le statut de fonctionnaire a compliqué ces reconnaissances malgré des lettres comme « France Télécom m'a fait vivre, Orange m'a fait mourir ».
Un accident du travail est multifactoriel, un suicide relève d'une multiplicité de causes et non systématiquement exclusivement lié au travail. Des RH ne peuvent ignorer cela, le déni est une stratégie pour éviter l'imputabilité
La reconnaissance ATMP (accident du travail maladie professionnelle) est très rare pendant la période de prévention et dure plusieurs mois, voire plusieurs années. C'est épuisant alors plusieurs renoncent
L'enjeu de la reconnaissance est aussi un enjeu financier pour éviter ce coût. France Telecom a voulu réaliser des économies en s'exonérant de centaines de reconnaissances de suicides imputables au service
Le psychiatre Christophe Dejourné, témoin à ce procès, a écrit qu'un seul suicide dans un service démontre le côté pathogène de la communauté de travail
Pendant le procès, on a dit qu'il restait 70 000 salariés après le départ des 22 000. Fort bien. Mais tous sont-ils restés en bonne santé ?
La souffrance peut se manifester 10 ans après, quand les stratégies de défense des salariés tombent, comme aujourd'hui. Le passé est mal vécu, mal digéré et fait souffrir jusqu'à aujourd'hui. C'est la caractéristique des stress post-traumatiques

Il évoque un séminaire Orange qui a eu lieu il y a 6 mois dont le logo était une tête de mort coiffée d'un béret vert avec pour logo « produire ou mourir ».

Le journaliste Ivan du Roy est appelé à la barre. Il a été alerté par des salariés, a suivi le travail de l'Observatoire du stress créé par la CFEGCOrange Et Solidaires puis a écrit en 2009 « Orange stressé », paru à La Découverte

- Il y a 11 ans jour pour jour, j'ai écrit « si seulement mon geste pouvait servir à quelque chose ». Pourquoi tous ces appels au secours n'ont pas été entendus par l'entreprise ? J'espère que le tribunal répondra à cette

Le journaliste se défend d'avoir écrit un ouvrage de syndicaliste. Sur 6 mois, il a rencontré 50 personnes, des médecins du travail, des psychologues etc.

C'est la transformation, la mutation de l'entreprise du public au privé qui avait attiré l'attention du journaliste, puis les marqueurs de souffrance au travail, deux fois plus importants que dans les autres grandes entreprises privées. En 2007, il relève 20 jours d'absence par salarié et par an chez France Telecom pour 9 jours chez EDF, grosse entreprise.

Le défenseur s'attaque à sa comparaison car en France au niveau national, on monte à 13,5 et 17,8 jours en moyenne en 2007 et 2008. Or ça reste supérieur.

Monique Cribon, sociologue autrice d'un rapport pour l'observatoire du stress, créé en 2007 par les syndicats CFEGCOrange et Union Solidaires, arrive pour témoigner, citée par les parties civiles.

- Un rapport réalisé sous le contrôle du comité scientifique de l'Observatoire du stress le plus rigoureux et le plus honnête possible
Nous rencontrons les salariés vers 7h du matin dans les bistrot car nous avons l'interdiction d'entrer dans les locaux de France Telecom
On donnait aux salariés le sentiment de ne rien maîtriser. Les personnes ne comprenaient pas ce qui leur arrivait.
J'ai assisté à une violence propre sur elle
Les personnes qui souffraient le plus étaient les personnes les plus engagées, les plus investies
Les agents ont l'impression d'être traité comme des choses. Les personnes ne voyaient plus le sens de leur entreprise, dépossédées du sens global
La direction de France Telecom avait une rationalité, une stratégie qui n'incluait pas l'écoute et la compréhension des salariés
Inflation de contrôle, délégation de surveillance à des petits chefs
Stress, harcèlement, mise au placard, mobilité volontaire forcée ont constitué un système RH renvoyant à un fonctionnement global
En résumé, c'était un système, un fonctionnement global. Je ne sais pas si les dirigeants étaient pervers, méchants, mais ils étaient informés des effets du système. Ils ont refusé d'entendre les alertes
Les salariés étaient marqués, mais n'étaient pas des épaves. Ils se tenaient debout pour défendre leur dignité, leur intégrité
Les gamins que j'ai rencontrés placés par l'ASE (aide sociale à l'enfance) pouvaient analyser la cause de leur placement. Les salariés de France Telecom ne savaient pas ce qui leur arrivait

La sociologue dénonce des guides d'entretien de l'entreprise construit par France Telecom pour ramener le salarié convoqué à se sentir inadapté. Les prévenus affirment méconnaître ces guides.

Si la sociologue admet que les cellules d'écoute créées par l'entreprise avaient pour fonction affichée d'aider les salariés, ceux-ci estimaient que ça ne correspondait pas à la réalité mais à opérer un tri

Maître Beaulieu (Wenès) essaie de déstabiliser la témoin (et je suis polie). La présidente rappelle à l'avocate qu'elle s'adresse à un témoin.

Les juges interrogent M. Barberot en s'étonnant que les experts de l'Observatoire du stress comme madame Crinon ou le journaliste du Roy aient été éconduits par la direction suite à leurs sollicitations.

« Je n'ai pas été informé » affirme l'ex DRH groupe.

Fin de l'audience. Les prévenus n'ont pas tenus à s'exprimer. Ils devront désormais attendre jeudi prochain pour le faire. Entre temps, les avocats prendront la parole pour les plaidoiries.

Exceptionnellement, l'audience reprendra demain 9h30. #

02/07 (Jour 34)

34ème journée du procès France Telecom, début des plaidoiries des avocats des parties civiles

Maître Cesbron, avocat de **Dominique Mennechez**

- Il m'incombe de plaider pour un fils qui a perdu son père dans des conditions tragiques. C'est aujourd'hui la fin d'une étape tant attendue. J'avais été frappé le 24 juin par les nombreux points communs entre les victimes...
« On était rien » avait dit Noel Rich, autre victime
Dominique était fier de travailler pour France Telecom. Il a tout donné, même sa vie et ce n'est pas faute d'avoir alerté la hiérarchie. Certains avaient des failles, ils étaient des cibles privilégiées pour France Telecom.....Ces mêmes faiblesses sont utilisées par la défense pour expliquer leur suicide. Les faiblesses de Dominique ne sont en rien en cause de son suicide. France Telecom connaissait ses faiblesses et avait davantage obligation de prendre soin de lui
Le divorce n'est pas la cause du suicide de Dominique. Il aussi perdu sa mère, son demi-frère mais ça ne peut pas occulter les difficultés au travail. Ces tentatives de suicides ont toujours eu lieu sur son lieu de travail.... »
4 personnes confirment que les conditions de travail étaient épouvantables. Les résultats étaient affichés, cela pouvait être assimilé comme du harcèlement pour quelqu'un de sensible comme D. Mennechez. Des remarques quotidiennes ont fait souffrir Dominique....
Si ses objectifs étaient atteints, ils devenaient plus durs le mois prochain. « Je pense que ce qui l'a cassé, c'est le travail avec le rendement » dit un collègue...
Cela ne laisse aucun doute sur les conditions de travail et le lien avec la santé. Deux messages vocaux, glaçant, prémonitoire, sur le répondeur de son chef. Il n'évoque que les conditions de travail comme cause de sa souffrance...
Dix mois avant son suicide, France Telecom savait que cela finirait mal. Nous savons que ses conditions de travail n'ont pas été modifiées. France Telecom avait bien compris que Dominique était une cible privilégiée.
« Vous voulez du sang, j'en ai marre de cette putain de boîte » disait-il
Dimitri, son fils, doit apprendre à vivre sans son père, il est triste de ne partager sa réussite avec lui...

Maître Dumas, avocate de **Noel Rich** :

- J'aurais aimé qu'on s'éloigne des chiffres dans ce procès, on a soigneusement évité de se focaliser sur les hommes et les femmes. Aucun plan social n'était possible...
Je dois dire que ce qui sauve France Telecom aujourd'hui, ce sont ceux pour qui la qualité du service est plus importante que les objectifs. Pour la plupart, ils n'ont pas voulu se révolter à cause de leur engagement. Ils ont préféré, oublier cette période de leur vie, on s'est offusqué que 129 parties civiles, rajoutées au 39, soient là pour gonfler, ils ont laissé la tâche à quelques courageux. Finalement, c'est possible de s'attaquer à France Telecom.
Beaucoup nous ont contactés. En réalité, plusieurs milliers auraient pu se constituer. On dit « c'était inévitable. Nous avons sauvé une entreprise en faillite"...
On nous dit, « ces gens étaient fragiles avant ». On a discrédité une partie des parties civiles sur le fait qu'ils étaient fragiles. On a discrédité les témoins, on a jargonné à l'excès. On nous répète avec un brin de suffisance « on va vous expliquer »
Sinon on disait « s'il y a eu des dérapages, ce n'est pas de notre fait, mais celui des managers zélés sur place »
On a constaté que certains sont toujours en place...
Ce qui m'a surpris, c'est le déni constant des prévenus. Observatoire du stress, résultat de l'enquête Technologia, discrédité avec une telle véhémence car les résultats correspondaient pas, les rapports de médecins du travail...
Les documents récupérés, tout cela n'existait pas de l'autre côté de la barre. Noel Rich était la cible parfaite. Il était fier d'entrer dans l'entreprise en 1985, il était fragile connaît un épisode dépressif en 1990.
Il subit les restructurations en tant que délégué de proximité. Il essaie de se suicider le 8 février 2010, écrit des lettres violentes à sa hiérarchie, il est en maladie pro Steve Jobs, « le travail d'un leader est de prendre les gens tels qu'ils sont »...

Maître Bonnelalie pour **Mme Lacassagne**

- 32 suicides c'est la face émergée de l'iceberg, combien de vies broyées. Le premier jour de l'audience Didier Lombard, a dit que les victimes ont gâché la fête, il n'a rien compris...
Il a réussi à liquider les 22 000 emplois. Il n'a pas compris quels sont les besoins d'humanité d'un agent qui travaille pour lui. Il nous disait que la situation (économique de l'entreprise) était encore plus grave que ce qu'on croyait...
C'est triste mais c'est des dommages collatéraux, c'est la guerre. Il faut que les soldats acceptent des sacrifices. Je ne vois pas ce qui exige que les salariés de France Telecom sacrifient leur vie. Une guerre ça se gagne avec des soldats pas avec des préposés des PTT...
L'exemple du partage d'un gâteau, c'est le seul exemple d'humanité de M. Lombard. L-P Wenès confond l'intelligence et l'humanité. Son intelligence ne va pas jusqu'à comprendre l'humanité...
C'est ça qu'on lui reproche au quotidien, on lui dit qu'elle est lente, elle explique. Sa façon de répondre ne correspond pas au scripte imposé (centre d'appel)...
Si les pilotes d'avion utilisaient des scripts pour faire décoller les avions, c'est pour être sûrs qu'ils puissent arriver en sécurité. Un script chez France Telecom ce n'est pas la même chose que de décoller un avion...
Elle a un fort accent du Tarn, on téléphone, on lui demande, elle répond, même si ce n'est pas dans le script. En 2006, elle a été accueillie par des injures. Puis les mails « Aujourd'hui vous êtes en retard. Aujourd'hui vous avez mis 13 minutes à répondre »...
On dit « je compte sur votre bienveillance ». On compte sur sa honte sur sa culpabilité. « Tu es méchante », on est dans l'infantilisation, on est dans les rouages les plus grossiers du harcèlement. Elle s'est enfermée dans la honte. Elle craque avant d'aller au travail et en revenant.
On lui a refusé une formation de base (Word) sur l'informatique. Comment peut-elle gérer le logiciel webcall ?

{Le téléphone de Jean Veil sonne, il est dans la cage en verre donc inaccessible}.

Elle envisage de postuler au 10 14 en 2008. Son supérieur lui met une pression pour qu'elle parte. Une collègue à elle assiste aux audiences tous les jours, Mme Palisse.

Mais elle n'a pas voulu témoigner disant « le jour où je me suis jetée par la fenêtre, je n'en m'en souviens pas, je ne vois pas ce que je pourrais apporter au débat ». Ça m'a glacé.

Ils (prévenus) prenaient des notes quand parlait Mme Burgeaud. On avait l'impression d'avoir un entomologiste disséquer une mouche...

Maître Ledoux, avocat **Fnath et Nicolas Grenoville**.

11 août 2009 il est retrouvé pendu dans son garage avec un câble enroulé trois fois et portant chemisette Orange sur sa poitrine...

« J'ai travaillé 48 heures cette semaine, je suis en colère contre l'entreprise » écrit N. Grenoville. Le caractère professionnel de ce suicide a été reconnu. « Salarié très appliqué, avait le souci de bien faire, plutôt bête ». Presque trop sérieux dans le travail.

Quelqu'un qui adore son travail et son entreprise. En 2008, sous-traitance des petits sites. Il est muté sur un poste de technicien d'intervention client à Besançon. 18 septembre 2008, quand il l'apprend, il fait un malaise. Il était très fragilisé

{Le tel de Me Veil sonne à nouveau}

Il arrive à ce poste sans formation. Il a eu une formation de 3 jours contre 9 mois normalement. « En deux mois, il n'est pas possible de former quelqu'un sur notre métier » dit un collègue. Il n'y arrivait pas.

Il travaillait 48 heures par semaine, n'arrivait pas à respecter le planning. 8h 19h30 veille du suicide. Situation intenable pour un jeune technicien de 28 ans. On apprend qu'il boit une bouteille de Whisky chaque week-end. Il est reçu par le médecin du travail, l'assistante sociale. Comment peut-on discuter qu'il y ait un lien avec le travail avec une telle chronologie ? Ça coule de source. Zéro formation.

Pour le harcèlement moral, la prévention fait référence à des agissements répétés. Une difficulté apparaît. La distance verticale et le terrain et pour moi il s'appelle N. Grenoville 28 ans...

Le harcèlement moral reste un délit intentionnel, il faut l'extraire au scalpel du texte. Il suffit d'avoir conscience de l'effet susceptible d'être produit par ces agissements. Les prévenus n'échapperont pas à cette définition.

Est-ce que les conséquences étaient imprévisibles pour un DRH entourés de gens intelligents ? France Telecom ce n'est pas une entreprise comme la Poste; la SNCF elle fait partie de la famille. Se faire secouer par ce type d'entreprise, c'est une violence inouïe.

Cette violence a été catapultée sur le terrain, c'est Besançon, mon petit N. Grenoville qui a pris cette violence en pleine tête. La délégation de pouvoir, je ne vois pas ce qu'on va pouvoir en faire.

Les déterminants avaient déterminés dès le début de l'année 2006, donc pas de difficulté juridique. Le 1er article " l'employeur prend des mesures pour assurer la sécurité mentale" et la mise en place de moyens adaptés.

Qu'avez-vous prévu comme mesure pour protéger la santé de N. Grenoville ? Je parle de lui, pas de la terre entière. On a dit « on va pas faire dans la dentelle » Or avec les humains, il faut y aller dans la dentelle. Vous y êtes allés avec des gros sabots, à la batte de baseball.

Le sujet, c'est l'accompagnement managérial du changement, pour le reste c'est hors sujet. Les cellules d'écoute, c'était, pardonnez moi l'expression, de la foutaise ! Une espèce de psycho-papouille qu'on fait en entreprise, des gadgets inutiles, ça ne sert à rien.

A France Telecom, on utilisait un pied à coulisse pour évaluer la souffrance au travail. Formation, organisation, moyens adaptés, tout ce qui n'a pas été fait chez France Telecom. Il faut traiter dès le départ la performance de l'entreprise et la qualité de travail.

On a un harcèlement moral institutionnel chimiquement pur. Les projets d'aujourd'hui sont les conditions de travail de demain, cela a été ignoré chez France Telecom.

Me Mendes Ribeiro, avocate de [Mme Pelleter](#), compagne de Camille Bodivit.

- Comme expliquer par un pur hasard que les mêmes souffrances soient éprouvées de Quimper à Besançon ? On ne peut l'expliquer que parce que cela vient d'en haut.

Quel souci a-t-on eu de l'humain dans cette politique axée sur le cash-flow, le dividende des actionnaires ? Si le discours est plus policé, les prévenus ont martelé que l'entreprise n'existerait plus aujourd'hui, un sacrifice nécessaire dont on amputerait la partie gangrenée

Ce sentiment du travail bien fait (des prévenus), qui est insupportable pour les victimes et qui va conduire à des situations dramatiques comme Camille Bodivit. Un excellent pro, conducteur d'activité qui formait les nouveaux arrivants.

Il menait une vie pépère, réglée comme une horloge, jogging plage, observation des oiseaux, le travail était tout pour lui. 30 juillet 2009, 3 jours avant de reprendre son poste, il décide de mettre fin à ses jours.

Il a été exposé à des conditions de travail intolérables, qui vont dégrader sa santé, ce lien s'impose comme une évidence. Cette surcharge de travail, elle a été ignorée par les missi dominici dans les régions.

La goutte d'eau en 2009, l'absence de recrutements de cdd saisonniers. Il ne doit pas y avoir de trou dans le planning disait Mr Wenès. Nous avons ces conducteurs d'activité, comme C. Bodivit qui ne s'en sortent plus.

On va vouloir les contraindre à aller au bout du Finistère et à revenir faisant parfois plus de 100 km. Mr Bodivit ne rentrait pas dans les cadres et voyait son plan de charge modifié par le manager. Cette pression par les chiffres s'accompagne d'objectifs quotidiens.

Problématique des nacelles insuffisantes. La défense a fait remarquer que l'état de C. Bodivit n'était pas dans les débats. C'est un salarié fragile qui souffre d'une pathologie psychiatrique où en 20 ans, il n'y a pas eu de problème majeur. Il menait une vie normale.

Ces conditions de travail ont eu un impact sur sa santé. Le 15 avril il a un épisode psycho-traumatique. Que s'est-il passé à son retour ? Il reprend plein pot alors que ses collègues constatent qu'il n'est pas en état. Il a été livré à lui-même.

Il ne comprenait plus la finalité de son travail. Contrairement au prévenus, il avait le sentiment d'un travail mal fait et ce n'est pas étranger à un passage à l'acte.

Mme Pelleter a vécu des moments dramatiques, les visites en hôpitaux psy, la souffrance, elle ne savait pas ce qu'elle pouvait faire. Au-delà de l'indemnisation, elle a voulu venir devant ce tribunal pour rappeler qu'il n'était pas qu'un matricule chez France Telecom.

Maître Charlet- Dormoy, pour Mr [Arzul](#)

- Je dirais que je défends un vétéran. Il entre à 20 ans. Sa constitution en partie civile peut paraître tardive. « moi ce que je crains c'est les repréailles » m'a-t-il dit. Quel gâchis !

Son manager lui dit « vous n'êtes plus au gout du jour », il faut partir, c'est comme ça tous les jours. « Pourquoi me convoquer à 16h pour 16h30 pour discuter la compétence de Mr Arzul ? »

On refuse qu'il soit accompagné par un syndicaliste. Ça passe ou ça casse, ça a cassé. Il est tombé en dépression, c'est assez classique dans le dossier. Le psychiatre va solliciter qu'une solution soit trouvée

Un an qu'il est arrêté en 2011, on continue à lui demander des comptes, il est la cible, il est arrêté entre 2012 et 2013. Il était prêt à donner le meilleur, on lui en a pas donné la possibilité. Un sentiment de gâchis in fine.

Suspension jusqu'à 13h30

Reprise France Telecom.

Mme Bessac arrive à la barre pour témoigner

- **La présidente** : On vous écouterait mais on ne pourra vous poser de questions comme dans les débats. Elle demanderait 20 000 dommages et intérêts mais les plaidoiries continuent avant.

Maître De Seze plaide pour le cas Mr Doublet

- Il était victime de repli sur soi, d'auto cloisonnement. En mars 2006, il a 55 ans, ce qui n'est pas un âge neutre dans le dossier, il est affecté à l'unité de Besançon après 13 mois sans affectation. Ça veut dire qu'il ne va voir sa famille qu'un jour et demi par semaine avec un travail qui n'a pour seul but que de vous humilier

Autre humiliation, l'absence d'octroi de prime, c'est un élément très puissant. Quand Stéphane Richard prend les rênes de l'entreprise, elles seront rétablies.

C'est une politique concertée d'un symbole vexant

Il ne se voit pas rembourser ses frais de déplacements, il a 1h30 de transports le matin et le soir. On peut prendre isolément les éléments, mais l'entreprise à des impératifs à respecter, elle ne peut s'absoudre.

Mr Doublet n'était pas dans le caprice, il était dans une logique d'ingénieur. Il y a une absence de travail de Mr Doublet. Si on lui confiait une mission en 2007, ça veut bien dire qu'il n'y avait aucune mission avant.

On a bloqué son tableau d'avancement de grade.

Le comportement de France Telecom n'est pas immoral, il est délictueux. Mr Doublet a été victime du délit de harcèlement moral. Sur les pertes de salaires, on réclame le delta. Sans compter les droits afférents à la retraite et les loyers qu'il a dû continuer à payer en Outremer

Le lien avec son entourage, la dépression d'un fils, l'échec scolaire, on ne peut pas observer la causalité mais la concomitance. Et la concomitance de son rétablissement et d'un rétablissement d'un équilibre familial quand le harcèlement va cesser.

Mme Doublet va faire face seule à tous les obstacles qui se dressent contre cette famille. Lui, Mr Doublet, est seul dans sa chambre, voilà les conséquences d'un exil forcé à Besançon pour accepter un CFC

Le prix aujourd'hui France Telecom le paie pour avoir sacrifié sur l'autel du profit. Sa femme réclame aussi ce statut de victime, elle vous demande l'octroyer. Ces agissements ont atteint sa dignité ses droits mais aussi ceux de sa femme.

Il demande 239 000 euros de dommages et intérêts

Maître Alvarez de Selding pour le CHSCT de l'UIA Paris

- Le CHSCT a agi car, dans son périmètre, 3 salariés avaient décidé de se suicider. Le CHSCT n'avait pas d'autres choix que de déposer compte tenu des difficultés rencontrées.

L'entrave n'a pas été retenue, mais la constitution de partie civile si. Le CHSCT est une instance de terrain. Il est évident que c'est une instance où l'avis de l'employeur et représentant des salariés fait l'objet d'une confrontation.

L'employeur doit prendre les mesures pour adapter le travail à l'homme, article 4121-1 du code du travail.

L'employeur doit prendre toutes les mesures qui doivent être prises, le CHSCT est là pour aider l'employeur.

En l'espèce, ce n'est pas ce qui s'est passé avec une débauche d'hostilité envers les élus. 3 tentatives de suicide dans une période de 16 mois. Pour chacun d'eux, le soupçon avec les conditions de travail ne peut être discuté.

Le CHSCT n'avait pas d'autre choix que de mener une enquête et l'enquête confiée à un organisme agréé. Pour cas de Mr Lefrançois, il demande une enquête conjointe, on ne doit pas attendre des mois.

L'enquête dure de janvier 2008 à mars 2009. Pour une situation de danger urgente, les conclusions de l'employeur en mars 2010. L'employeur était responsable de cet enlèvement. Série d'attitudes pour faire renoncer les élus sur leur expertise.

Si l'employeur nous dit que deux tentatives de suicide en quelques mois, ce n'est pas un risque grave...Le tribunal finit par valider l'expertise. On menace les élus de fautes graves alors qu'ils voulaient faire entrer l'expert. Survient la 3ème tentative de suicide, la réponse de l'employeur est encore pire.

Le principe de l'enquête et expertise est refusé, l'employeur ne trouve rien de mieux que de déclencher une enquête du pôle interne, appelé les bœufs-carottes en interne. Si on ne veut pas de prévention, c'est qu'on veut le harcèlement. Le responsable a été conforté dans son poste

Maître Berthet pour **Guy Deschamps**

- Ce procès représente l'échec de l'humain. Comment peut-on réagir de manière vide face à ces morts ? Des êtres intelligents qui ont fait des grandes écoles.

L'entreprise a été baptisée Orange en 2013, c'est peut être une bonne opération, elle a pour résultat net 2 milliards 500 millions d'euros. Si je vous parle de chiffres, c'est pour parler le langage d'Orange, on vous dit que la réduction des effectifs était une nécessité

Les actionnaires qui sont les grands absents du procès, nous pouvons aussi parler de nombre, de nombre de vies gâchées. Les bourdes de D. Lombard en pleine crise sociale, l'ironie est de mise chez France Telecom.

Mr Lombard s'excuse sur son langage, pas sur ce qu'il a fait chez France. Ce sont des pansements sur une plaie béante. Il parle de défense de la maison France Telecom au lieu de dire la défense de la performance de France Télécom.

Vous ferez la différence entre les causes et les conséquences, c'est bien l'annihilation des personnes humaines qui est jugée ici. Mr Deschamps est une des victimes malheureuses.

Il n'a pas bénéficié des congés de fin de carrière en 2006. C'est pourquoi il était tout en haut de ceux qui étaient cibles ensuite. Il était content de ne pas partir, il la regretté ensuite. Il faisait partie des personnes impossibles à mettre à la porte.

Il n'avait plus de poste, il a postulé 3 fois, on ne lui a donné aucune réponse

On lui donne des missions, ce ne seront pas des postes. D'abord archivage, puis le processus de livraison. Le 16 mai 2007, il sera affecté au service national consommateur alors qu'il a des réticences à aller dans la relation client, un endroit qualifié de « mouvoir à cadres »

Mr Deschamps dit « où est la patère que je me pende ? » Son cadre lui dit : « Prends un pistolet avec silencieux pour ne pas déranger tes collègues »

Il parle de « nouvelle descente aux enfers » A cause de ses arrêts maladies, on va lui demander d'arrêter le management, comme s'il était responsable

Les troubles constatés sont exclusivement liés à une cause pro reconnaît un spécialiste. La maladie pro est reconnue rétroactivement.

La maladie professionnelle est consolidée en 2013, avec inaptitude définitive à ses fonctions. Une incapacité de 30% est constatée. Ses difficultés pros sont devenues obsédantes.

Il ne parle plus à ses filles car excédées par ces discussions. Le préjudice est triple, perte du travail, souffrance particulière d'un élu du personnel qui ne peut rien faire et perte de son entourage, il vit seul avec ses chiens, il est complètement esseulé.

Les larmes et le sang mélangés des victimes prennent effectivement cette nouvelle couleur Orange, la décision doit être exemplaire.

Je demande à condamner les prévenus ad solidum à 70 000 euros au titre de dommages et intérêts

Mme Bessac arrive à la barre pour témoigner

(Ou Pessac on entend mal)

- En 1998, je n'avais pas un bureau
La priorité est au chiffre d'affaire, être le meilleur vendeur, il fallait écraser les autres
Six mois, après, j'ai un bureau pour préparer des formations. Les gens du 10 14 étaient très mal. J'ai été voir mon médecin, j'étais arrêtée {elle est très très émue, elle parle la gorge serrée}. En 2001, réorganisation, l'agence Vaucluse est créée.
(Elle fait une pause très très émue). Désolée, c'est pas très clair

Elle porte plainte en 2003 à la gendarmerie pour harcèlement moral à Carpentras

« Si vous voulez nous parler de nous Mme Bessac, on est en 2003. Vous lisez autre chose que le courrier envoyé »
« J'ai rajouté des choses » reconnaît-elle.

On veut la forcer à prendre un CFC (pré retraite) en 2004.

- **La présidente** : L'idée c'est de savoir ce qui se passe à partir de 2007
- **Mme Bessac** : Je suis en maladie en 2005
- **La présidente** : Entre 2007 et 2010, vous dites que vous n'étiez plus en poste
- **Mme Bessac** : En 2007, j'ai écrit un courrier à Didier Lombard.

- **La présidente** : S'agissant de votre demande, vous demandez 20 000 euros de dommages et intérêts contre les prévenus ?
- **Mme Bessac** : Oui. J'ai écrit à Didier Lombard, Stéphane Richard, tout mon courrier, je sais pas où il est passé
Suspension d'audience

Maître Mazza arrive à la barre

- Pourquoi se référer à la dignité humaine ? Elle occupe nos civilisations depuis toujours. La dignité humaine ne se décide pas, elle est valable dans toutes les sphères, même le travail. .
Hasard au moment où l'OIT sort un nouvel instrument international. Faut-il créer un instrument pour lutter contre les violences et le harcèlement ? L'être humain n'est pas une marchandise dit la France.
La France est un exemple pour son arsenal de textes, c'est aussi un triste exemple du nombre de suicides au travail. Ce procès est historique. Montrons que l'on peut rester éthique dans le monde de l'entreprise.
En 1998, Marie-France Hirigoyen écrit « le harcèlement moral ». Loi du 17 janvier 2002. Y a très peu de pays en France qui ont pénalisé le harcèlement moral. Un lieu de travail, c'est une cité avec sa propre règle, sa propre organisation.
A aucun moment ce texte dit que sa cible (harcèlement) doit être déterminée. Le lieu de travail est un lieu par nature de l'exercice du pouvoir. Ce procès est historique, ce ne sont pas les auteurs directs des faits quoi que pour Mr Talaouit... ce sont les penseurs de ce système.
Il faudra éviter plusieurs écueils, celui du jugement moral, on oppose souvent la vie personnelle pour exonérer l'employeur. Peu importe leur vie perso, quand ils ne suivent plus la cadence, il faut s'adapter à eux.
Suicides ou pas suicides peu importe. Donc qu'on arrête de stigmatiser la vie personnelle. La second écueil, c'est le virage économique, il ne nous revient pas d'évoquer la privatisation, la France est pas le seul des pays à avoir connu ça.
France Telecom est une véritable tragédie. Je me réfère à Aristote, théoricien de l'équité : seuls des Dieux obéissent à des lois universelles. Imposer des systèmes figés à l'homme ne représentera jamais la réalité qu'il vivra.
On sait ce qui arrive aux hommes qui se prennent pour des Dieux comme Prométhée. France Telecom avait son Olympe, son état-major. L'art de la guerre. Je rappelle que cette entreprise fait des téléphones et qu'on est absolument pas sur un champ de guerre.
Nous jugeons le choix d'une politique d'entreprise dont la variable d'ajustement a été l'humain. En devenant minoritaires en 2004, l'Etat a laissé la gestion des fonctionnaires aux mains de Didier Lombard, il s'est créé un état dans l'état.
Nous ne sommes pas là pour juger l'absence de protection mais ce qu'étaient les agissements répétés. On sait anticiper mais on a fait un choix d'anticipation qui n'était pas celui qu'il fallait faire.
J'ai pas compris pourquoi il fallait restructurer, réorganiser. C'est ça le travail, juste percevoir un salaire ? Pas pour les fonctionnaires. En matière d'accident de service, si l'employeur refuse l'imputabilité que la commission de réforme est saisie.
Vous savez ce cas où France Telecom a pas voulu reconnaître l'accident et a donné un capital décès, on a donné 41 000. Le prix d'une vie. On peut très bien reconnaître un accident sans faute de l'employeur.
J'aimerais qu'on m'explique l'intérêt d'une gestion matricielle, j'ai toujours rien compris, finalement, on ne sait jamais qui est responsable. Ce sont les donneurs d'ordre qui sont responsables, nous sommes au pénal.
Ils ont rompus les collectifs pour les fonctionnaires. Mise en garde sur une propagande d'une perversité incroyable, « la pompe à brouillard » comme on disait à la Poste, l'instrumentalisation de personnels fidèles et dévoués.
Le mécanisme du harcèlement vous ne poussez pas sur la gâchette, vous devenez l'arme pour vous tuer vous-même. On veut cultiver la performance au sein des personnels qui n'ont pas cette culture. Le déni, la culpabilité, le ressassement des scènes de travail.
Je voudrais parler de mon client Mr Talaouit. Tout le monde le savait personne n'a rien fait, ce qui ne sont pas morts, ils sont morts physiquement. Un jour je lui ai demandé « avez-vous un trouble post traumatique ? » Il m'a dit oui, son horloge interne s'est arrêtée y a 12 ans.
Mr Talaouit ne comprend pas pourquoi il a été traité plus mal qu'une poubelle et une imprimante. Pourquoi lui ? Aucune lettre des RH, on vous dit « allez à l'espace développement ». On a commencé à lui trouver de la non-performance.

Il n'avait rien à faire, il venait tous les jours, comme il vient à ce procès. On a créé 800 postes dans l'innovation, disait Mr Barberot alors c'était quoi le problème ? Il m'a dit prenez mon dossier pour défendre les fonctionnaires.

Son syndrome post-traumatique l'a sauvé du suicide. C'est un dommage collatéral au sens militaire. Tous les jours, il a écrit, c'est l'œuvre d'un homme en prison en lui-même. La décompensation. Nous avons tous une antériorité en fonction de notre histoire.

Votre décision, votre responsabilité, aura une importance capitale pour les administrations, le cas France Telecom a grandi comme un cancer à la Poste, au ministère de l'intérieur... Depuis douze ans, cet homme, Vincent Talaout, a été détruit l'année de ses 35 ans.

Suspension jusqu'à demain 9h30.

03/07 (Jour 35)

35ème journée du #procès France Telecom. Ce matin, suite des plaidoiries des parties civiles, avec notamment la CGT, force ouvrière et la CFTC.

Maître Boulé pour la famille de Rémy Louvradoux.

Le 26 avril 2011, il est 6 heures du matin dans la banlieue de Merignac, Rémy Louvradoux se suicide, il est marié depuis 34 ans, il a 4 enfants. Raphael, Noémie, Juliette et Mathieu, il est reconnu comme le 18ème et dernier suicide

C'est le dernier qui envoie un message à son employeur. Il n'a rien dit verbalement ce jour-là car il sait bien que ce qu'il a dit depuis des années personnes ne l'a entendu. Il se suicide car il souffre et fait souffrir les autres.

Il ne comprend plus cette société où il est rentré il y a 31 ans. Il ne s'est jamais conduit comme un enfant gâté, c'était un bon fonctionnaire. Il ne comprend plus cette entreprise qui raisonne en politique du résultat. Il n'en peut plus de ces discours.

Dans son geste, rien n'est laissé au hasard, c'est le lendemain de Pâques, pour les non croyants, c'est le printemps. Il se suicide contre le mur du bâtiment France Telecom là où on lui a dit qu'il était poubellisable. Je me tue mais c'est vous, mon employeur qui me tue.

L'immolation par le feu, c'est un acte de revendication. Il y a selon Bachelard, une dimension sacrificielle extrême. Des lettres, il en avait écrit plusieurs dont celle au directeur régional Aquitaine.

Elle traduit toute l'inquiétude sur ce qui est menée. « Je me sentais comme un coupable permanent »

« J'ai 55 ans, 4 enfants et des charges incontournables... Je fais partie des inutiles, à liquider »

« Je suis compétent pour la fonction publique territoriale et poubellisable en interne »

« Je suis passé de 10 minutes de trajets à 50 minutes (...) Ou je suis particulièrement incompetent ou je fais l'objet d'une attention particulière. Dans 10 ans, on sera toujours en train de parler du même problème enfin non, les gens seront partis ou par suicide ». Voilà ce qu'il a écrit.

Rien ne justifie qu'on le torture aussi longtemps, un suicide comme si l'avait assassiné.

Les éléments de l'audition révèlent l'absence de traitement de ses alertes. Au-delà de cette conclusion, deux exemples, la gestion du courrier du 3 mars 2009...personne ne sait quelle est la place de Rémy Louvradoux et de qui il dépend dans l'entreprise.

Ca révèle que tout le monde est informé et que tout le monde se renvoie la balle. « Caché c'est pas moi ». Ca révèle que l'unique préoccupation de la direction c'est de transférer l'info à des échelons subalternes.

La direction avait pleinement connaissance du malaise, mais on ne veut pas voir, ce n'est pas ça qui est important. Vous l'avez dit madame la présidente, ce dossier est un condensé, tous les éléments du harcèlement moral sont là.

On lui demande d'analyser les écoutes de ses collègues, il devient le mouchard dans ce que certains ont appelé « le mouvoir des cadres » (centre d'appels)

En 2010, l'espoir de trop selon cabinet Secafi, il accède à ce poste de préventeur mais il n'y a rien derrière.

On lui confie des missions totalement dévalorisantes.

Il n'a pas de ligne directe sur son bureau, on est chez France Telecom

Quand il dit qu'il ne peut pas tout faire, on lui propose un stagiaire. Diminution de sa rémunération de 2000 euros par an, ce n'est pas rien pour une famille de 4 enfants.

Appétence parfois limitée pour les problématiques humaines du côté des RH. C'est le plan NEXt, il est un parmi les 22 000, il faut s'en séparer. ACSED, en octobre 2006, il fera « les départs par la porte ou par la fenêtre » dira D. Lombard

« Combien de personnes, je vais emmener et combien je vais laisser sur la route » dit O. Barberot. « Je pense qu'il faudra arriver à des mesures plus radicales » dit LP. Wenès et c'est pour Rémy Louvradoux, doper la fluidité interne, c'est effrayant.

Il faut créer un climat permanent de déstabilisation. Lorsqu'on inflige à un homme un tel traitement, il est évident qu'on l'abaisse. Ça a impacté sa personne, sa vie sociale, au fur et à mesure, il se tasse, il prend du poids. Il n'a plus de vie sociale.

C'était un ersatz de père qui était là. C'est un homme brisé et ce n'est pas le seul, brisé par le même processus. C'est pas à la mesure des dégâts qu'ils ont pu causer, qu'est-ce que vous avez comme marge de manœuvre ?

C'est le quantum des dommages et intérêts pour les victimes, c'est un procès hors norme. Ce procès existe et il se tient dans la salle Victor Hugo qui disait « nos morts sont des invisibles pas des absents »

Maître Rieira de Force Ouvrière

Nous représentons l'ensemble des salariés de France Telecom. Mon propos sera quel est le chemin causal, les dénominateurs communs à ces suicides et ces tentatives de suicide. C'est une politique d'entreprise, basée sur le management par la terreur.

Les salariés étaient des stats, des ETP, des pourcentages, pas des hommes de chair et de sang. Dans le film de Serge Moati, D. Lombard dit « L'humain et l'économie ne peuvent être liés ». Si. « On a loupe le ballon trop loin ».

Combien fallait-il de mort pour que le ballon ne soit plus poussé ? On a rien entendu car on a refusé d'écouter. Le déni a continué, leur politique irresponsable qui est le lien causal des suicides que nous examinons aujourd'hui. C'est donc le processus de l'aveuglement managérial.

C'est en s'exonérant de l'humain qu'on engage sa responsabilité. Cet outil managérial trouve sa source dans la politique d'entreprise. Ils ont décidé qu'il fallait partir à marche forcée dans la suppression des emplois. On ne peut dissocier la responsabilité sociale et pénale.

Les prévenus ont refusé de prendre en compte le contexte économique et social. On a transformé tous les gens en concurrents entre eux et il fallait aussi accélérer ces carences managériales mortifères. Prit séparément, c'est constitutif de harcèlement moral.

Ils ont définitivement violé l'éthique managériale, une activité économique a des risques, la notion d'anticipation n'existe pas ici. Le temps économique ne fonctionne pas avec le temps social. La base du management éthique c'est de le respecter.

C'est une déréglementation voulue par les prévenus. Volonté du travail bien fait des fonctionnaires, on ne parle pas de marchandises, il aurait fallu accompagner au changement dans un management éthique mais il fallait aller plus vite et plus loin.

Si on avait associé les syndicats plutôt que de les considérer comme des freins sociaux. Les accords sociaux de GPEC en 2006, il n'y a pas d'accord, « ils mettent des bâtons dans les roues », c'était pas leur objectif (Des syndicats)

Mais cet accord GPEC, c'était pour faire partir les gens, il y a eu des alertes sociales. 64 expertises CHSCT dans la période de prévention. Elles avaient un point commun les troubles anxio-dépressifs dans l'entreprise. Ils savaient, ils ont continué.

C'est l'année où il y a un accord sur les risques psycho-sociaux en 2009, on met enfin des accords en place. Les dirigeants avaient un objectif directeur, imposé à des pans entiers de quitter l'entreprise au nom d'un intérêt qu'eux seuls pouvaient identifier, seul comptait le résultat.

Eux disent que c'est une tendance, les 22 000, comme s'ils pouvaient se contenter d'une charte libre, non, c'était contraint. Cette politique de prime salariale sur objectifs, on l'a arrêtée en 2009 car trop dangereux, certains étaient en CDI sans siège.

Conséquence de la gouvernance par le nombre et la statistique. Les dirigeants ont fait mine d'ignorer candidement les souffrances. Non cette politique ne pouvait pas justifier ces souffrances car il y a eu un élément intentionnel volontaire. C'était leur responsabilité sociale et pénale.

D. Lombard : « tout cela n'aurait pas eu lieu sans la crise médiatique, on était sur la bonne route, on progressait ». Le point de vue économique prime, pas le point de vue social. Ils n'ont pas permis d'agir aux assistantes sociales, aux IRP, CHSCT

C'est en quelque sorte un délire administratif et de bureau. Les directives de la direction de France Telecom ont été la torture des salariés. Ils sont responsables de leurs actes, de leur politique managériale. Ils se sont affranchis du respect de la dignité.

Le tribunal doit favoriser la reconnaissance de ces pratiques, qu'elles n'ont pas eu lieu pour rien.

Maître Sibaner pour le Syndicat CFTC

NExT a réussi. On disait qu'il y avait du reporting sur les effectifs. Il est clair que quand une entreprise c'est pour qu'ils soient respectés, cette politique elle n'a pu que favoriser des managers zélés.

L'objectif de 22 000 ne pouvait pas se faire que par des départs naturels. NExT, on peut dire que c'est la réorganisation pathogène. Chez ACT, 3 dispositifs étaient relatifs au départ de l'entreprise. Pour les salariés de droit public, les pratiques illicites se sont développées.

Pour les fonctionnaires, les dérives qu'on a rencontrées. Il n'y avait plus de RH de proximité. Elles aussi elles étaient perdues. Tout le monde n'est pas vendeur comme dit Mr Wenès. On imagine pour un technicien de passer sur une plateforme téléphonique.

Certaines phrases prononcées sont révélatrices de la politique d'entreprise. En cas de volontariat un peu mou, il fallait provoquer les départs, il fallait faire très vite, par tous les moyens. Le collaborateur était devenu responsable de son évolution personnelle.

Révélateurs aussi l'envoi des pushmails. C'est facile de dégrader les conditions de travail des fonctionnaires avec des agissements répétés. Pour un fonctionnaire, un CHSCT, tout ça c'est nouveau, ça date de 2004.

La politique de l'entreprise, cette machine infernale, a été déclenchée de manière aveugle. 18 mai 2007 la CFTC écrit à Lombard pour un préavis de grève. L'adaptabilité n'est pas infinie. « Longtemps face à nos constats, c'est le déni » dira la médecin du travail.

Il a fallu attendre 2009, la crise médiatique, pour que ça s'arrête parce que je suppose que ça servait NEXt. Les risques psycho-sociaux ont été niés ou sous-estimés. L'obligation de santé et sécurité existe depuis 2002. La convention OIT 155 existe depuis 83.

Si la santé et sécurité étaient respectées, il n'y aurait pas eu autant de rendement aux conditions de travail. On ne s'est pas posé de question pour l'homme, peu importe les moyens pourvu qu'on ait la fin.

Ce qui est inacceptable, cette tentation de décharger sa responsabilité sur d'autres sur les managers de proximité, les prévenus ont reconnu certains cas, mais « on avait aucune prise sur ce qui s'est passé ».

Déni de la souffrance des salariés et ignorance des alertes, ces conditions ont altéré les conditions de travail.

Maître **Cittadini** pour la **CGT**

Quand je dirai je, c'est nous qu'il faudra entendre. C'est la délicate mission des syndicats pour parler de la politique des conditions de travail.

Parce qu'on a pensé dans les hautes sphères que le personnel pouvait être traité comme de la matière première. Il s'agit hommes et de femmes. Qui ont deux défauts, ils sont protégés par la loi et aiment leur travail.

Il va donc falloir réduire le confort. C'est un système pervers qui a été mis en place, illusion qu'il fallait choisir de rester mais ce choix était inexistant. Le vocabulaire France Telecom.

L'amère sensation d'avoir été manipulé par le vocabulaire France Telecom, rien à voir avec ceux qu'on retrouve dans l'intimité des cadres. « La boîte à outils », « le business », on est dans du concret, on voit où ils veulent en venir. En audience, autre langage.

On essaie de parler des hommes, on revient aux chiffres, on aimerait bien revenir à la souffrance des gens. Les mots comme instrument de manipulation des esprits. France Telecom a passé des jours à nous faire oublier le mot objectif, on a eu trajectoire. On n'y croit pas.

Monsieur votre poste est redéployé ? Qu'est-ce que ça veut dire ? On est au placard soyons concret ! Un premier pas vers la sortie. Accompagnement, formation, ces mots sonnent creux. Martine 30 ans d'ancienneté, elle n'arrête pas de déménager.

Chaque matin, André doit se connecter pour connaître ses missions mais il ne sait pas se servir de l'outil informatique. Que sont ces mots « écoute » ? Ils sont creux, ce sont des mensonges. Est-ce sur la parole a été donnée aux dirigeants de France Telecom pour dissimuler leur pensée ?

Le malaise, on y répond par des stats. La vraie nature de Didier Lombard, il s'émeut pour un centre d'appel qui ferme, pas sur les victimes. On parle de harcèlement moral, d'une politique délibérée. Les 22 000 départs naturels. Naturels ? Certainement pas !

Comment convaincre chez France Telecom ? C'est sans filet, y a pas de prévention des risques, le champ des possibilités est infini. On en oublierait presque que le personnel est fait de chair et de sang, tout le monde le rappelle, inspection, médecine du travail, mais la machine est route.

La dualité des statuts, on a un corpus inédit. C'est complexe, donc on va faire sans ou le remplacer par le contrat social. « Vous avez la sécurité de l'emploi, vous devez accepter la transformation. Vous devez tout accepter. Le contrat social est dangereux, c'est la loi du plus fort »

On comprend quand on entend les propos de Wenès. Ça se traite entre individus. Comment croire qu'on va traiter de manière juste entre un manager et un collaborateur, c'est impossible. Chaîne hiérarchique invraisemblable, on ne sait pas de qui on dépend.

Eloignement des IRP, les périmètres s'élargissent. 38 à 19 comités d'établissement dans la période. On a des CE qui ont 15 000 salariés. Dans un open space, deux salariés peuvent dépendre de 2 CE différents. C'est dans ce contexte que les manœuvres vont intervenir.

On a l'impression que derrière chaque porte, on dit à un fonctionnaire de partir, qu'on est mauvais, le voisin est meilleurs. Voilà ses agissements qui ont eu pour objet de dégrader les conditions de travail.

Comme la région, c'est grand, on n'a pas de raison de saisir la commission administrative paritaire pour une mutation. C'est symbolique de comment on coupe les fonctionnaires de leur lien social, c'est un lieu de rencontre.

Voilà des exemples de ces réorganisations chaotiques pour le personnel, traité en chiffres, sauf que ce sont des victimes; des personnes qui ont perdu des êtres chers, qui ont des troubles, ces marques sont indélébiles et pas de réponses des prévenus.

Au-delà du discours, quand on est victime, ce n'est pas le silence du recueillement qu'on entend, c'est celui du mépris.

Suspension jusqu'à demain 9h30

04/07 (Jour 36)

36ème journée au procès France Telecom, aujourd'hui, suite des plaidoiries des parties civiles avec les avocats de Sud PTT, de la CFEGCOrange et de la CFDT

Maître Camille Berlan pour **Mr Reigner** et **Mme Courier**

Son fils le trouvera, Mr Reigner, mort d'une balle dans la tête. Pourquoi est-il parti ainsi ? C'est France Telecom, on est le 3 mai 2008, ce n'est pas l'effet Werther, c'était un lignard. Il allait être grand-père. Il travaillait dans un petit site. Monsieur Moulin est toujours directeur de la direction territoriale, c'est un des prévenus. Un lignard qui finit en plateforme, c'est la sanction ultime. Il était angoissé d'être devant un client et de ne pas pouvoir le dépanner

Il a dû demander à son fils comment marchait Internet, c'était une humiliation pour lui. Son ancien métier, il le connaissait du bout des doigts. Son chef reste dix minutes chez sa veuve, elle n'a reçu aucun courrier de France Telecom

Sa femme qui est venue témoigner n'a reçu aucun signe des prévenus, je vous demande d'entendre sa souffrance, de rompre ce silence, aujourd'hui pour elle et pour son fils.

Andrée Courier avait été mutée au 1014, elle avait été confrontée à des objectifs inatteignables, des doubles écoutes et l'affichage des résultats. 5,8 appels par heure, Didier Lombard disait que c'était pas un objectif, mais si vous les remplissez pas, vous perdez vos primes.

Mr Wenès a dit en audience que les vendeurs étaient une tribu, si vous n'entrez pas dans cette tribu, vous êtes exclus. « Les doubles écoutes peuvent être perçues comme un flicage » avait dit Mr Barberot, que faites-vous contre ?

Si vous voulez faire bouger les choses chez France Telecom, il faut un drame. Elle obtiendra d'aller en recouvrement après une tentative de suicide. Elle n'a pas réussi à venir au tribunal, c'était plus fort qu'elle, une condamnation lui permettra sûrement de se reconstruire.

Maître Cadot pour **l'UNSA** et **la CFDT**

Ce dossier passionne pourquoi? Car France Telecom est dans nos vies. Le minitel, l'iphone, comme le prononce Mr Lombard avec son appétence de la langue anglaise. Ce procès nous interroge sur notre relation au travail comment on le vite.

Oui, le travail, c'est un élément structurant de notre vie, un vecteur de socialisation. France Telecom, on ne parle pas d'Orange, on ne veut pas que la marque soit entachée par ce procès.

Ce goût du service des agents mais surtout pour l'éthique et le gout du travail bien fait. Pourtant des hommes et des femmes ont souffert. Pourquoi mourir à cause du travail ? Question qui trouveront peut être des réponses à l'issue du procès.

L'entreprise, comme organisation humaine, comme lieu de vie, comment concilier l'humain et l'économie ? « Est ce que vous êtes capables de concilier l'économie et l'humain, c'est la marche qu'on a ratée » disait Lombard dans le film de Moati.

Cela interroge sur la raison d'être de l'entreprise. La vision communément admise, c'est de dire que le harcèlement moral est une problématique interpersonnelle avec son n+1.

Les agents disent même, « je ne suis pas harcelé », c'est une vision restrictive, on peut imaginer que ce soit le n+8. L'instruction a été longue, l'audience a été longue.

Le premier point, c'est la question de la privatisation, en 2004, l'Etat n'est plus majoritaire. A l'audience, j'ai eu le sentiment, qu'on essaie de dire que ce qui s'est passé entre 2007 et 2010, c'est la faute de l'Etat.

Cette privatisation n'est pas l'objet du débat, ni la cause. Ensuite, la situation économique, monsieur Lombard a présenté une situation de guerre économique. On est pas dans une situation de dépôt de bilan, on n'est pas dans une situation insurmontable.

Thierry Breton avait redressé l'entreprise. En 2005, on n'est pas dans une situation qui justifiera les faits commis. Pour les organisations syndicales, la guerre économique ne peut justifier ce que les agents ont subi. Le plan NEXt, nouvelle expérience des Telecom, des choix stratégiques qui s'appliquent à l'ensemble du groupe. Cette politique de déflation s'inscrit dans ce plan, avec des objectifs chiffrés. Mr Barberot nous dira que la trajectoire des 22 000 est devenue une cible.

A l'ACSED, il n'y avait pas de langue de bois, on dit ce qu'on pense. C'est tellement violent que la secrétaire dit que c'est pas possible que ça sorte.

On est loin des maladroites invoquées par Mr Lombard, d'autant plus qu'ils sont du même acabit que ceux de Wenès et Barberot. On dit aux cadres, « il va falloir faire le job vite », c'est un acte fondateur.

« Je décrète les objectifs, à vous de trouver les moyens d'y parvenir » disait Wenès. Tout est écrit depuis 2006 » On dit aux gens dépêchez-vous de prendre le CFC (pré-retraite), y en aura plus »

En quoi ces 22 000 départs vont changer la situation de l'entreprise ? Pourquoi cette urgence si finalement ce sont des départs naturels ? Si c'est négligeable, on n'en parle pas. Ce que j'ai compris, c'est que ces départs, c'était des problèmes de ratios de productivité

Il va être amélioré, ce ratio, par ces départs. Cela va descendre, on va appliquer la règle de 6% partout, dans le cadre de départs naturels ou un plan de départ volontaire. Ça me laisse sans voix, ça n'a aucun sens.

Il fallait faire du moins partout, c'était dans les supports. Dans les cas individuels, c'était partout, il fallait coûte que coûte faire le chiffre. On va désorganiser, dégrader les conditions de travail.

« S'il n'y a pas eu de complot » comme disait Mr Guerin (représentant d'Orange). Pour autant, cette politique-là est en lien direct avec l'objectif de déflation. « C'est peut-être de l'incompétence, pas un complot » a-t-il dit. « On n'a pas su accompagner les plus fragiles » dira t'il

On parlait du postulat que maintenir le grade et l'emploi, ça suffisait. Bah non. Ils aimaient leur emploi.

« Mise sous tension, sous pression, fluidification, zone de confort ». On parle de salariés, on ne parle pas de stocks et flux, cette restructuration a été trop vite.

La rapidité crée cette violence. On a déstabilisé certaines personnes. Je vais citer certains cas personnels. Mr Bourette se défonce pour son entreprise. Son site ferme, il gère tout le monde. Alors qu'il manage une équipe, on lui dit qu'il va au 10 16. Il y a une dégradation des conditions de travail alors qu'il a tout donné. Il y a eu des formations pour former les managers de ACT mais il n'y a pas eu réflexion sur les changements totaux de métiers

Toutes ces réorganisations, est ce qu'elles étaient indispensables ? Bah non, car quand il y a un autre évènement, on trouve une solution. C'est un leitmotiv dans ce dossier. Mr Lombard arrive comme le père Noël à Cahors.

Les alertes n'ont pas commencé avec le suicide de Michel Deparis, le 14 juillet 2009. J'ai tendance à croire qu'on aurait pu faire différemment. Depuis 2006, les organisations alertent. CNSHSCT en 2007.

On n'écoute pas les signaux convergents des instances représentatives du personnel. Devant le tribunal, les organisations syndicales sont unies, on essaie de nous diviser avec l'observatoire du stress (Sud et CFE-CGC/Unsa). La direction ne prend pas ça en compte.

On coupe les accès. La CFDT de son côté, croit encore au dialogue social. Ces approches étaient différentes et convergentes. La santé au travail, c'était la 5ème roue du carrosse chez France Telecom.

Cette aveuglement, cette cécité, cette volonté de ne pas entendre. Mr Barberot dit « je savais mais je n'avais pas mesuré la profondeur. C'est aussi parce que vous refusiez d'écouter. Ce n'est pas les quelques outils mis en place, les cellules d'écoute, qui vont régler le problème

18 situations de suicides et 12 tentatives. C'est la part émergée de l'iceberg, ce n'est pas le dossier. Je vais peut-être choquer les parties civiles, cela a été dit par le parquet, le dossier, c'est la souffrance subie par les salariés d'Orange durant cette période.

Le suicide vindicatif, c'est ceux qui essaieront de se suicider au travail, Yonnel Dervin, Rémy Louvradox, Stephanie Moisan...on a dix personnes. Il n'est jamais anodin de se suicider sur son lieu de travail. De laisser une lettre.

Si on fait de la statistique morbide, faudra prendre en compte ces évènements qui ont été reconnus comme un accident de service ou de travail, pas anodin. ASDpro nous a éclairés sur les difficultés pour les faire reconnaître.

L'effet Werther, c'est un peu la « mode des suicides » (prononcé par Didier Lombard). Les gens ont les mêmes difficultés, les mêmes dégradations des conditions de travail. Peut-être que tout le monde n'a pas souffert mais beaucoup ont souffert.

Certains salariés ont dit « Moi j'ai souffert, mais je ne suis pas légitime à me constituer partie civile ». On est tombé à bras raccourci sur le rapport Technologia, on parle du rapport Alixio..

70% des salariés estiment ne pas pouvoir faire leur travail à cause du sous-effectif. 80 000 personnes ont répondu, encore aujourd'hui cette étude est sans précédent. Il ne devrait y avoir beaucoup de contestation.

On a vu les délégations de pouvoir arriver tardivement dans les pièces. Ce qui est embêtant, c'est quand il s'agit de dire « j'ai redressé l'entreprise ». Un peu facile de s'attribuer les succès et ne pas assumer les conséquences de la stratégie décidée.

Le dossier laisse un goût amer aux organisations syndicales. On aurait pu faire différemment, en écoutant les alertes, les signaux, avant que cela n'arrive à un tel paroxysme.

On aurait pu négocier ce contrat social avant. Pour qu'Orange trouve sa raison d'être, il va falloir tourner la page, pour les organisations syndicales, cela passera par une condamnation exemplaire.

Suspension de 20 minutes.

Maître Benoist pour la CFEGCOorange et **Mme Cassou** arrivent à la barre.

Il y a un certain nombre de convergences avec les plaidoiries des confrères, je m'excuse si je dois revenir sur certains points. Cela fait 75 ans jour pour jour qu'une déclaration à Philadelphie était adoptée.

Elle affirme que le travail ne doit jamais être une marchandise, elle pose la question de la personne humaine au travail. Ces mêmes droits et dignité nous lient ici par la prévention.

Elle est attendue par ces parties civiles, ces fantômes, ces femmes et hommes qui ont hanté le débat. Elle va envoyer un message très fort : la santé des travailleurs ne devait jamais être subordonnée à des impératifs économiques.

Ces principes sont bien malmenés dans cette course effrénée au moins disant, ce sont ces hommes et ces femmes que nous adaptons à l'économie. Ils ont fait passer la sécurité au second plan alors que c'est l'inverse qui aurait dû s'imposer.

Tout de même, comment ne pas constater que formatés comme ils le sont par les contingences économiques, ils ont pris le risque de voir ces réorganisations aboutir à un tel drame.

C'est l'histoire de la « marche ratée, du ballon ». Didier Lombard n'est pas un serial gaffeur, ils ne sont pas sur la même planète. « Vous êtes des aliens » disait Ackermann.

Ils ne gèrent l'humain que dans cette soumission du résultat, du chiffre, des dividendes, ils ne peuvent lire que sous le prisme économique

Pour échapper à leur responsabilité, ils cherchent à tromper le tribunal. L'entreprise était au bord du précipice, et en évoquant les départs naturels. Ce sont deux fictions totales. Et si l'entreprise est au bord du précipice, est ce que ça serait un fait exonérateur ?

En 2002, la menace est réelle, dette de 70 milliards d'euros. Début 2006, France Telecom SA n'est plus menacée. Lombard l'a écrit lui-même dans le document de référence. 5, 7 milliards d'euros de résultat net. Donc on est à des années lumières de la présentation apocalyptique qu'ils ont faite devant vous. C'est la période de la formidable explosion des dividendes, 21 milliards d'euros en 6 années. C'est trois fois plus que sous l'ère Breton,

S. Richard va les réduire de moitié. La réorganisation, le couteau sous la gorge, c'est une fadaise. Ça aurait pu se faire avec du temps, de l'écouter.

Sempiternelle refrain des 22 000 départs naturels malgré les prime des managers indexés sur les objectifs, ils ont l'impudence de l'évoquer devant vous, alors qu'on sait ce qu'il en est.

En disant « on va faire 22 000 départs en 2005 », il engage l'entreprise devant les marchés financiers (D Lombard). Dans une société cotée, une trajectoire devient un objectif..

Il faut aller vite après un simulacre de GPEC, on va s'affranchir des représentants du personnel. Pression exercée sur les cadres de l'entreprise pour qu'elle soit exercée par ricochet sur les managers. Ce ne sont pas des dérives. On ne dérive pas d'un cap fixé par sa hiérarchie

La chasse aux « low performers », on est bonusé sur les départs de fonctionnaires nés avant 1951. Ils vont distiller cette politique déflationniste auprès des managers. La technique était de détourner et cela a fonctionné. Ils vont prendre de plein fouet les restructurations.

Pour les deux parties civiles que j'assiste, elles cochent les 11 instrumentum du harcèlement poursuivi.

Anne-Sophie Cassou connaît une progression exemplaire Business Award, ingénieur technico-commerciale.

En 2006, activité supprimée. Elle demande à corps et à cri une formation data. Début de spirale descendante, une dégradation. Pas de part variable. Ça fait deux ans qu'elle n'a pas de poste. On s'étonne que se développe le sentiment d'échec. La mettre plus bas que terre, l'humilier un peu plus.

« Time to move » médicalement assisté avec les inaptitudes. 150 jours d'arrêt maladies en 2008. Le 21 avril 2009, elle met fin à ses jours. En 3 ans, aucun poste pérenne n'est proposé à cette jeune femme qui était top gun auparavant.

Madame Catala, inspectrice du travail, y voit un cas emblématique. Même Didier Lombard s'étonne, dit que ça vient de sa personnalité.

On lui invente une vie quand elle disait qu'elle vivait seule et n'avait pas d'enfant. Et sa mère aurait dû venir à l'audience assister à ce harcèlement postmortem ? Augmentation de 46% du budget de formation mais au regard de l'ampleur vertigineuse de la réorganisation, ce n'est pas si énorme

80 % des collaborateurs en ont bénéficié, donc ce n'est vraiment pas énorme. En diminuant de 8% les dividendes, on aurait doublé le budget formation.

Georges Lloret est fonctionnaire, il prête serment en 1982. Il va participer à l'évolution techno de l'entreprise, il aime sa femme et ses enfants, pour rassurer les prévenus. Son poste est supprimé pendant son arrêt maladie.

Il développe un syndrome dépressif, il se bat, on lui envoie des pushmails, il a quelques missions.

Et pour la première fois, tiens donc lui aussi, on va le priver de son salaire variable. Ce qui est en jeu-là, c'est la disgrâce, ce petit plus qui l'enfoncé encore dans l'isolement. Il dit à son n+2 et qu'il va se suicider.

Il n'a expliqué tout cela à son épouse que deux ans plus tard.

Depuis, il dit qu'il travaille pour tout le monde. J'espère que ce procès sera une étape décisive pour qu'il se reconstruise. Que son isolement et sa dépression, il n'en était pas responsable, que c'est la situation d'échec dans laquelle il a été mis.

Au point que le suicide lui est apparu comme le seul moyen d'y échapper. « Georges putain tu as été vachement fort » lui a dit sa femme en lisant l'ordonnance de renvoi.

C'est donc vous seul qui pourrez permettre de lui faire obtenir réparation, quand bien même France Telecom a essayé de le bâillonner avec une transaction. Cette politique d'entreprise de sa conception à sa déclinaison engage la responsabilité des prévenus.

Votre tribunal va devoir fustiger ce spectacle qu'on a eu pendant 2 mois, le « on a rien vu ». Evidemment, les prévenus savaient avant de l'engager que la réorganisation serait violente.

Ils étaient au courant des effets pathogènes de leur politique, ils ont curieusement tout découvert l'été 2009. « Vous croyez que si j'avais su, j'aurais pas réagi? » Ils étaient volontairement sourds et aveugles.

Vous PDG, DRH, vous avez deux syndicats qui montent l'observation du stress et mobilités forces, et vous ne faites rien ! Ah si, vous censurez ! On est plus dans la défense, dans la défausse, c'est pitoyable !

C'était fou, impossible à réaliser sans politique de déstabilisation. Est-ce que l'entreprise s'en serait portée moins bien si on avait fait différemment ? Une seule de ces tentatives de suicide commanda que l'on s'arrête pour examiner la situation.

Un vendredi soir, un salarié se défenestre, on envoie un attaché de presse. Evidemment, qu'ils étaient informés. Zylberberg, ex relations sociales « évidemment qu'on en parlait entre nous". Ils sont demeurés totalement sourds, il a fallu l'intervention des médias

10 ans plus tard, regardez comment ils renvoient très violemment ces suicides aux victimes elles mêmes. Ces maladies ce sont celles qu'elles ont contractées du fait du travail

Certaines victimes ont anticipé l'indécence des prévenus, ils ont eu cette force mentale inouïe. Ils ont tenu à vous envoyer un message. Michel Deparis, « je me suicide à cause de France Télécom, c'est la seule cause ». Il a besoin de vous le dire.

Elles disent pas « je me suicide à cause de Pierre Paul, manager » c'est l'entreprise qui est mise en cause. Les victimes savent que les responsables ne faisaient qu'appliquer cette politique

Mais quel sens à ce débat, qu'il y ait ou non des désordres psychosociaux, sur la caractérisation de l'infraction, ça n'a aucune conséquence !

La souffrance au travail peut amener les personnes à mettre fin à leur jour.

Dans votre jugement, il faudra rappeler que l'on soit fort ou fragile, la souffrance au travail a des effets. Car quand on est laissé dans un coin pendant des années durant, cela peut provoquer des conséquences dramatiques.

On nous a dit « je referais la même chose », on assume que les collaborateurs aient été livrés à leur sort ! C'est un traumatisme d'être licencié, mais c'est moins violent et source de souffrance que de rester pourrir dans un coin.

C'est pas parce qu'il y a des fonctionnaires en masse qu'on ne doit pas appliquer le code du travail. Cette méthode de gestion a eu pour effet de dégrader les conditions de travail et à générer de la souffrance.

La mise en inconfort, ce n'est pas un accident. Si le collaborateur la fait, c'est qu'il y a eu transfusion. Le harcèlement est ici qualifié pour chaque victime.

Convention 190 OIT, votée il y a quelques jours. Elimination de la violence du travail, sa définition est intéressante car elle désindividualise les comportements harcelants.

La CFE a milité pour que la mise en danger de la vie d'autrui soit retenue. La bascule, c'est l'intervention médiatique, les injonctions gouvernementales. « Ce complot syndicalo médiatique qui aurait empêché de fêter votre succès » disait D. Lombard.

« En 27 ans d'inspection du travail, des lettres comme ça, j'en avais jamais vu » disait Sylvie Catala. La CFE a dénoncé cette logique de recherche de profit, les dividendes, la retraite chapeau. La CFE appelle à en tenir compte.

Elle déplore le soutien qui est apporté à l'entreprise par les prévenus, Maître Chemarin, monsieur Guerin. L'entreprise aurait pu adopter une attitude complètement différente.

L'actuelle direction a apporté ce soutien vigoureux, efficace qui ne s'imposait absolument pas. L'entreprise a déjà payé le prix de la déraison des anciens dirigeants mais souhaite qu'ils supportent leurs actes.

Pas de remise en cause, pas d'apaisement. Aucun ne comprend ce qu'il fait sur le banc des prévenus, vous leur donnerez par votre décision les outils nécessaires.

Suspension jusqu'à 14h45

Reprise France Telecom

Maître Topaloff avocate de **Sud PTT** et de 8 situations particulières.

Je voudrais faire une remarque, du côté des avocats des prévenus : vous êtes dans la dictature de l'émotion. J'ai trouvé ça particulièrement injuste. Nous ne sommes jamais rentrés dans les détails.

Nous n'avons pas raconté les sacs plastiques sur le visage pour être sûr de ne pas se manquer. Il est quand même trop facile de bannir l'émotion au nom de la raison.

J'essaierais d'évoquer ces vies privées sans pathos en m'interrogeant sur la seule question qui vaille. Y a t il eu des agissements répétés ? Cela ne relevé, ni de coïncidence ni de situation externe, cela signe une politique d'entreprise. Du malheur il y en a eu, du malheur extrême. Le temps d'un dernier hommage est venu je dirai quelques mots pour chacun.

Michel Deparis, son suicide fait date car il y a un basculement. Il a dit « je me suicide à cause de France Telecom et son management par la terreur »

Ses collègues ont posé la plaque. Celui qui était si fort perd de sa superbe. Il n'a plus de chef, la 3G qui ne marche pas comme la 2G.

Son chef était à Paris, il traîne des pieds le marathonien.

Tout cela, c'est précisément le résultat de la politique NEXT et ACT qui a fait peur à tous les échelons de l'entreprise. Vous allez trouver ça emphatique mais je vais vous livrer les mots de Michel « chaque homme est une humanité, une humanité universelle »

Monsieur **Trotel**, il me brise le cœur, il est sous anxiolytique, en hospitalisation en externe, il ne ressent plus rien. « Je vis avec un fantôme » dit sa femme.

Qui sait ce qui s'est passé quand il s'est jeté à la renverse du 7ème étage de son bureau après une ultime altercation avec son manager ? Un raptus suicidaire. Pourtant, il était au travail le lendemain presque honteux, sa vie n'a plus jamais été la même. Il n'est pas mort ce jour, mais incontestablement quelque chose est mort en lui ce jour-là.

Yonnel Dervin a connu une terrible humiliation, il a franchi tous les échelons, il installe des centraux téléphoniques. Il aime ce qu'il fait, le métier idéal. Ça se dégrade en 2007, réduction des effectifs. Juillet 2009, il est demandé deux volontaires pour quitter l'équipe. Quand on lui annonce sa mutation au service des particuliers, il se plante un couteau dans le ventre. C'est évidemment un déclassé. Ce n'est pas le même savoir qui est requis, il se sent incapable de quitter ce travail qu'il aime. Pulvériser les salaires, humilier, pour son grand malheur, il n'avait que 53 ans quand il a commis ce geste, il n'a jamais retravaillé. Jusqu'au dernier moment, il a voulu raconter son histoire mais c'était au-dessus de ses forces.

On l'a imaginé la petite **Annie Noret**. Il y a des gens forts comme Mr Deparis comme des gens fragiles qui passent à l'acte. Mme Noret était malade, elle présentait des signes de souffrance significatifs. Son travail qu'elle aimait, dans une entreprise quand laquelle elle travaillait depuis 35 ans. Elle-même a fait une démarche pour intégrer l'administration communale. On peut penser qu'en 2008, cela lui avait été suggéré. De mars à août, elle n'aura de cesse de demander quel sera son sort. Ses n+1 ont d'autres chats à fouetter, elle découvre qu'elle n'est pas dans le nouvel organigramme. Monsieur Wenès dit que tous n'y sont pas. Symboliquement, elle a disparu de l'entreprise. Dans la nuit de février 2010, elle se pend à son radiateur, elle était éteinte, usée. On peut juger sa réaction disproportionnée, les choses ont été faites bien tard (dans l'entreprise). En 2007, son entretien individuel est positif. 308 personnes en 3 ans dans la DT Nord, il était

légitime qu'elle s'inquiète pour son avenir. Aucun arrêt de travail. Elle s'est donné la mort la nuit comme en cachette de son mari.

Mr **Nouhaud** était très en colère. L'injustice, du jour au lendemain le directeur Martinique Guyane est éjecté. C'est un homme qui ne se résout pas d'avoir été congédié ainsi à 57 ans. On lui a reproché de ne pas avoir voulu prendre le CFC alors qu'il l'avait imposé à Mr Doublet. Le chantage a été très loin, la veille de sa rencontre avec O. Barberot. Sa secrétaire (de Barberot) l'informe qu'il y a une lettre à son bureau à lui pour sa femme, cadre sup chez France Telecom. On lui impose une mutation à elle. Lui, dit « arrêtez, pas ma femme ». Il prend le CFC. Ce fameux protocole d'accord, Mr Nouhaud l'a, on ne l'a pas retrouvé du côté de la direction.

Mr **Lefrançois** s'est tranché la gorge un matin avant de reprendre son travail. En février 2007, après 33 ans d'ancienneté, lors d'un entretien, on lui demande de trouver un autre poste. Il refuse d'aller dans l'espace développement, on sait que s'il met le pied, il fait partie des effectifs à partir. « T'as qu'à créer ton entreprise ! » Voilà comment on parlait sur le terrain. Il pense même à passer son permis poids lourd. « Après tant de bons et loyaux services, comment me faire ça ? ». Il s'en sort, il y ira en hôpital psy. Le poste qui lui avait été refusé lui sera attribué. Tout ça pour ça. Sa chef voulait qu'il quitte France Telecom.

Mr Brice Hodde, oui c'est ce qu'on appelle un homme fragile, on dit qu'il n'a pas le moral. Sa fille dit que depuis 15 ans, il menaçait de se suicider. Elle a refusé de venir catégoriquement à l'audience, elle dit aussi : « il en avait marre de son boulot ». Son collègue viendra témoigner et révélera un autre éclairage. Ses difficultés étaient effarantes. Il a subi des conditions de travail dégradées, des menaces. Dans ces conditions, le travail était infaisable.

J-M Laurent a laissé une lettre désespérée et accusatrice. Son suicide, alors qu'il était au téléphone avec une déléguée syndicale, a marqué les esprits. « Faites-moi balayer la cours, mais ne me laissez pas devant l'écran ». Il a mis du front office au back office mais c'est toujours une vie devant un écran, sur une chaise mais ce n'est pas pour lui. Même un travail de renfort sur les jarretières en fin d'année lui est refusé. Qu'est-ce qu'il pense ? On veut plus de lui chez France Telecom. Il se démène pour trouver du travail ailleurs, il sait que s'il met le pied dans l'espace développement, c'est foutu. « Je ne suis qu'une merde incapable et encombrante » écrit-il. Ces derniers mots sont : « si au moins mon suicide pouvait servir à quelque chose ». Il avait tapé à toutes les portes, rien n'a été fait sauf cette commission 3G. Il y a tous les autres, tous les invisibles, ceux qu'on n'a pas vu, qu'on n'a pas comptabilisés. Les chiffres souvent ne sont pas très solides, ce qui est visible c'est le caractère vindicatif. Ces changements qui rendent fous, l'absence de recours, de critères objectifs, ont eu des effets gravissimes. Ils ont préféré la mort.

Mr **Le Bras**, cet homme qui a inventé le minitel et qui travaillait dans le quartier des secrétaires, il n'était plus rien. Il avait tout donné à cette entreprise. Il est déformé par les médicaments.

Mr **Hoffa**, placardisé, humilié.

Mme **Panier** qui pleure encore sur ces années noires. Tout ceci fait que je ne regrette pas le choix d'accueillir ces personnes qui se manifestent auprès de nous au début du procès. Juridiquement nous n'avons pas tort, moralement, nous avons bien fait. Ce ne sont pas des accidents mal gérés au niveau mais conséquence de la politique d'entreprise

Maître **Teissonnière** pour Sud PTT et Parties civiles

Octobre 2006 à février 2007, les suicides se produisent au technocentre de Guyancourt. Ils seront tous reconnus en accident du travail. L'inspectrice du travail produira un PV accablant contre Renault. Le parquet classera sans suite. Le procès des suicides chez Renault n'aura pas lieu. Ça n'aurait pas été le procès de la mise en dehors de l'entreprise comme chez France Telecom mais celui de l'intensification du travail. France Telecom commence de manière plus systémique : la plainte de Sud, l'intervention de Sylvie Catala, la DGT. Qui d'autre que le juge pénal peut tracer la limite de là où se place l'excès ? Dans l'affaire du sang contaminé, la jurisprudence fixe (les choses). Les termes dans lesquels vous allez rendre votre jugement sont attendus avec impatience.

Finalement vous allez devoir répondre à une question simple, ce qui s'est passé entre 2007 et 2010, est-ce que c'était interdit ? C'est une sorte d'avertissement, l'écart entre les peines possibles et l'immensité des souffrances subies.

Il ne faut pas trouver du sens dans les peines qui seront prononcées. Ce qu'on peut attendre, doit être rangé comme un intérêt majeur de ce qui structure une société et dépasse la peine.

Yves Minguy, c'est le regroupement des directions régionales, son poste est en doublon, il va accepter d'ouvrir la porte de l'espace développement. Il est recruté pour le projet FAST car son talent et les compétences dont reconnus.

Mais la DT Nord le rattrape il est vigie sur les plateaux téléphoniques, il est garde-chiourme comme dirait sa femme, il ne supporte pas ce travail. Je pense au livre de Malaparte « la Peau sur la conquête de l'Italie » où ils passent d'un camp à un autre. Cette absence de sens est quelque chose d'insensé, ce qu'on a attendu chez les managers.

André Amelot, c'est l'histoire d'un abandon (lapsus il dit Malraux, rires dans la salle). Il ne supporte pas la solitude, le médecin du travail dit qu'il ne faut pas le laisser seul. 29 mai 2007 il fait une tentative de suicide. Il est toujours seul. Il fait une autre tentative en avril 2008. La solution était d'une extrême simplicité. Il fait partie des gens fragiles, même les gens fragiles ont le droit d'être protégés dans leur travail.

Catherine Senan demande sa mutation à GTC, un métier d'avenir. Il lui a été présenté comme pérenne.

On va l'affecter à l'activité cabine téléphonique, elle a refusé le poste et signalé qu'elle prenait des médicaments depuis qu'elle savait qu'elle était susceptible de bouger. Tout le monde savait que les cabines téléphoniques étaient menacées. 5 août 2009, on lui confirme sa mutation. Elle tente de se suicider. Le constat est accablant. « On m'a jeté dans les toilettes et on a jeté la chasse d'eau » dit-elle. C'est ahurissant de voir autant de salariés de France Telecom qui se suicident dans la même période

Marc Pelcot est répertorié comme salarié fragile mais n'en demeure pas moins un excellent commercial. Il dira « personne ne m'a demandé mon avis ». Son nom est supprimé de l'organigramme. On lui dit il n'y a qu'une seule place au 1014, aucune considération pour sa fragilité, on lui reproche de mettre trop de temps à répondre, il fait trop bien son travail. Il avait le sentiment d'avoir été trahi par une entreprise à laquelle il tenait

17 mai 2008, **Robert Perrin** se suicide car « son état empire de jour en jour ». Mais il n'a aucune maladie. « On nous disait que si on n'était pas content on pouvait aller au 10 14 ».

La dissimulation est au cœur du système mis en place par France Telecom. Pour les victimes, on voit qu'à ce moment France Telecom est la société du mensonge. Il y a une telle distorsion entre les mots et la réalité. Le désastre sémantique précède la catastrophe sociale. Pour ceux que l'on représente, France Telecom c'est la trahison des promesses. France Telecom

La première taylorisation c'est Chaplin des temps modernes après le travail, il continue à serrer les écrous, il est devenu un homme machine. Le taylorisme contraint les corps. La néo-taylorisation, c'est le formatage des esprits, ce que Louis-Pierre Wenès ne comprend pas.

Ceux qui travaillent sur les plateformes décrochent le téléphone chez eux en donnant le nom de leur compagnie, c'est une appropriation qui est en train de se produire, comment ne pas comprendre ?

Suspension d'audience.

Reprise

Maître Topaloff :

La tâche qui m'incombe est de revenir sur le cas général, le dossier n'existerait pas sans le syndicat SUD et ses militants courageux qui ont fait traduire les dirigeants devant la justice pénale. On a eu une diabolisation incroyable de Sud.

Y'a pas plus de suicides qu'ailleurs, y a pas de crise sociale, y a une crise médiatique, c'est une opération de SUD. Les salariés étaient très contents nous dit-on, j'étais surprise d'entendre ça 11 ans après.

2900 personnes de France Telecom ont rempli le questionnaire Technologia, je ne sais pas ça devait être des militants de SUD. Le système de défense des prévenus est invraisemblable. Le rapport Technologia c'est le choix des syndicats ? Ça, c'est pas possible.

Ce système qui se mord la queue, qu'on ne croit pas quelques chose car c'est SUD qui le dit.

Je pars de l'hypothèse qu'ils pensaient qu'ils pouvaient faire les choses autrement, ils se sont convaincus eux d'être vertueux en inversant une façon de faire, puisqu'eux se refusaient à la tragédie d'un Plan de sauvegarde de l'Emploi.

Tout le problème de cette façon de faire, réduction des effectifs sans faire de bruits. Les dérives étaient contenues dans le projet même. Il eut fallu être extrêmes prudent et à l'écoute, on ne se lance pas sans baromètre social, sans assistance sociale. Sans se demander comment en micro-économie les choses se passent. Comment ça se passe quand on passe des chiffres aux hommes. 800 personnes menacées chez Alstom. 22 000 salariés je le répète, en 3 ans, 7100 doivent quitter le groupe chaque année, c'est un énorme chantier.

10 000 personnes devront bouger. Ce débat sur les chiffres, je n'ai pas compris. 5400 départs de fonctionnaires en CFC (préretraite) en 2006. 1600 partent normalement en retraite. 1600 essaimage et fonction publique. Fin 2006, on ajoute le plan personnel accompagné. 1600 salaires en retraite en 2007. Ce n'est pas les mêmes conditions que 2006, croire qu'on va réussir à faire partir autant de monde avec le volontariat. A priori personne n'a envie de partir. Tout commence par un mensonge. Ce sont des départs naturels.

Qu'est-ce que c'est ? L'homme n'intervient pas. Ce chiffre des départs en retraite est de 950 en 2009. C'est tellement énorme je ne comprends pas que M. Lombard puisse nous resservir ça, les départs naturels. « Par la porte ou la fenêtre », c'était donc une malheureuse gaffe. Définition du gaffeur de Jankelevich. Il dit ce qu'il ne faut pas dire quand il ne faut pas le faire, il lâche une vérité.

Cette gaffe qui dit le vrai a détruit la confiance, comment cela a retenti dans la tête de chaque salarié. La peur s'empare de tous. « Au fond ce que vous nous dites, c'est « vous voulez sauver l'entreprise partez ! », résume un Cégétiste, c'est dévastateur.

Ces espaces de développement ont été vécus comme les espaces de dégagement. C'est la fin définitive de la reconnaissance au travail. Comment travailler sans reconnaissance ? Ouvrir une pizzeria, passer son permis poids lourd. Pour les prévenus, c'est le contraire de ACT.

On a des cas de réussites de mobilités, il y en a eu comme celui de Jacques Moulin... « Nous avons cru qu'en garantissant le maintien de l'emploi ça allait suffire » disait D. Ernotte. On ne dit rien sur les 22 000 départs parce qu'il ne s'agit pas de ça.

On dit « si on leur avait expliqué »...à Mr Deparis. Ce n'était pas si compliqué la 3G. Etaient-ils (les prévenus) si candides que ça ? Les risques étaient détectés d'emblée. Les syndicats pointent immédiatement « faites attention ». Voilà la première alerte.

Cette école de manager a en partie pour objectif d'apprendre à réduire les effectifs. « Comment mettre en mouvement ? » demande légitimement un manager. « Les brusquer un peu, l'enjeu est de ne pas baisser la pression. Quel risque y a-t-il d'être accusé de harcèlement ? »

« Il faut argumenter positivement, il y a des opportunités à saisir. Le manager doit développer une intelligence émotionnelle ».

« Et si on fermait, qu'est-ce que tu ferais ? » Y a un cynisme dans ces échanges...ils ont inauguré, introduit, certaines de ces sessions de travail (les prévenus). Ce plan était-il si vertueux qu'on veut le démontrer ? Dans « l'intérim développement » inventée par J. Moulin, pour moi il y a la quintessence du système mis en place. L'apparence de la vertu et le vice derrière. Le volontariat n'est qu'un leurre.

« Avant j'étais en costume cravate, maintenant j'ai un casque sur les oreilles » dit un salarié. Mr Wenès dit qu'il ne comprend pas. En quoi peut-il être surpris ?

Sur le travail à la chaîne, j'ai la référence d'une sociologue américaine disant que la chaîne était dans la tête (Wenès disait que le centre d'appels n'était pas du travail à la chaîne)

M. Lombard s'occupe de stratégie générale, il a délégué la politique qu'il a initiée. A l'ACSED, il dit « Wenès va vous expliquer ce qu'on va faire ». On ne dérange pas M. Lombard pour les questions humaines. Je vais me risquer à un raisonnement analogique.

Levinas : « si les yeux du condamné sont cachés, c'est pour permettre à ceux qui tirent de pouvoir tirer ». Oui le visage de l'autre vous engage. Si on avait vu ce qu'elle signifiait, on n'aurait pas pu continuer.

L'histoire de Cahors est merveilleuse. D. Lombard a reçu ce mail d'appel au secours de ces femmes en lutte et comprend que ce n'est pas tenable. Pourquoi dans cette entreprise n'a-t-on rien voulu pour entendre pendant ces années noires ? ... Parce qu'il fallait continuer. « Ah bon les gens ne vont pas bien ? On va faire des cellules d'écoutes ! » Avec des psychologues de pacotille. Ceux qui y allaient, on les appelait les Cotorep.

Didier Lombard aurait pu lire le rapport de 2008, il faisait 30 pages.

Il y avait une absence de fonction RH. Performance individuelles comparées, c'est effarant, quelque chose qu'on devrait bannir. « Il faut trouver les low performers » dit Mr Barberot. Vous ne pouvez pas ainsi dégager votre responsabilité.

La politique du chiffre en micro, ça donne ça aussi. Mr Dervin qui s'est planté le poignard dans le ventre avait déchiré des billets de match de foot, en disant que c'est pas comme ça qu'on travaille chez France Télécom. Tout ça mis bout à bout, mobilités forcées, politique de chiffres restructurations ont affecté le travail, certes on n'est pas licencié mais on est atteint dans son existence professionnelle. Le travail c'est une grande partie de notre vie.

Le mépris qu'ils ont dû affronter c'est transformé en mépris de soi. Derrière la loi du marché, la contrainte Kistique, il y a des hommes qui ont affecté la vie d'autres hommes, il importe à tous que les responsabilités personnelles soient retenues

Il faut pouvoir identifier les responsabilités. Sinon nous risquons de sombrer dans le règne de l'anonyme et de créer une fureur absurde.

Maître Teissonnière :

« Pour sortir de cette ornière on doit avoir une forme d'accord » dit S. Richard. Contraste avec les mots de la défense. L'environnement professionnel ne doit plus être une cause de désespoir. On a une définition en creux du harcèlement moral.

Harcèlement moral incrimination neuve et efficace. On évoque la grande oubliée du droit, les conditions de travail. (Supiot) Le contentieux du travail porte sur la rupture ou sur salaire mais très peu de contentieux sur le contenu du travail.

Question pénibilité, obligation de résultat de l'employeur, ce qui a parachevé ce mouvement, c'est la question des Risques Psycho sociaux. Conseil économique et social en 2001, adopte un rapport de Michel Debout, il distingue le h moral interindividuel le h moral institutionnel.

Il a joué un rôle important. Il y a des indications fortes dans la jurisprudence sur ce qui nous importe aujourd'hui le harcèlement moral systémique.

Didier Lombard répond « je ne connais pas cette personne, je ne connais pas son environnement de travail ». Dans le harcèlement moral, connaître la victime n'est pas une exigence. L'OCDE avait dit que les réorganisation pouvaient générer de la souffrance"

Rien n'interdisait de faire une GPEC permettant aux gens de partir plus. Il y avait de la marge, du grain à moudre, si on l'avait voulu. On dégage 7 milliards de cash-flow, « les congés de fin de carrière ça coute trop cher » disait O. Barberot.

On pourrait être sévère à l'égard de l'état dans ce dossier. La violence est un fil rouge qui traverse tout le dossier, le discours à l'ACSED, l'école de management...

Quelques mots pour conclure, pour le snpst écrit en 2007 à Mr Lombard. Intervention de Sylvie Catala mais on leur interdit d'assister à une formation.

Risques Psycho Sociaux dans plus de 60% des rapports des CHSCT. Droit d'alerte du CNSCHSCT en 2007.

Il y a quelques chose d'impressionnant de ne pas voir à ce point et de ne pas entendre ce qui était dit.

Les médecins du travail ne peuvent exercer leur métier. La critique de la DGT sur ce qui avait été mis en place. La médecine du travail est là pour empêcher que les maladies interviennent, c'est une démarche lourde.

22 décembre 2009, rejet de l'agrément des services de santé au travail pour France Telecom, c'est aberrant ! La DRH n'a pas de service juridique propre.

On s'en moque (du droit du travail, de la santé au travail) cela s'est confirmé dans la période de prévention. C'est un immense accident du travail organise par l'employeur et cela correspond à la définition du harcèlement moral systémique.

Suspension jusqu'à demain 13h30

05/07 (Jour 37)

37ème journée du procès France Telecom, aujourd'hui, réquisition des deux procureures de la République

{Maître Veil, il s'assoit du côté des avocats des parties civiles car il n'a pas de place cote défense}

- **La procureure de la République Françoise Benezech:**

Quel dommage qu'un esprit organisé comme le vôtre, D Lombard, ait été mis au service d'un seul impératif économique au point de vous rendre sourd.

Quel dommage que vous ayez réponse à tout et que vous soyez amené à prononcer ces phrases « on n'échappera pas au plan social ». « Faire vite, faite vite, faire vite » disait Wenès. O. Barbetot, « il suffit de mettre une pression partout et tout le monde partira »

D'un cote l'habillage, de l'autre la réalité. Quelle est la vérité judiciaire ? Votre crispation est le résultat d'un refus. Vous dites tous « on ne peut pas déstabiliser les salariés, je n'ai pas mis une politique de déstabilisation ». Vous avez dit sur vous étiez meurtris. Qui vous prête une intention malveillante ? Le but du procès est de démontrer que l'infraction pénale peut être constituée par une politique d'entreprise et qualifier ce que l'on appelle le harcèlement.

Avec ce procès vous allez faire œuvre de jurisprudence. ANI du 26 mars 2010, méthodes de gestion comme source de harcèlement. La jurisprudence civile est constante. ACT a créé un climat de malaise permanent pour le personnel.

Le harcèlement peut être exercé à l'égard de tout le personnel. Un climat d'insécurité permanent, il y a de nombreux éléments. Le harcèlement moral suppose une pluralité d'actes qui outrepassent le pouvoir de direction, dégradant des conditions de travail qu'elles soient voulues ou non.

Il est incontestable qu'en programmant la restructuration 22 000 postes supprimés et les mutations, ils ont conscience qu'ils déstabilisent les salariés. Vous avez conscience que vos prévisions et vos méthodes allaient dégrader les conditions de travail, vous le saviez

Vous le dites « c'est le business qui compte ». O. Barberot a la maison de la chimie. Vous la recherchez cette déstabilisation, "déstabilisation positive". Moi je n'accepte pas M. Wenès que vous ne recherchiez pas de déstabilisation, c'est trop facile de refaire l'histoire 13 ans plus tard car la réalité vous dérange. « Tous les dix ans y a 22 000 départs » dit Barberot.

Les prévenus disent que ce sont les contraintes économiques, les milliards de dettes, sans cette réorganisation, la survie est en jeu. Quand il y a une tragédie, c'est la faute du manager local. Les faits sont têtus. 103% des objectifs atteints. En 2008, Lombard devient le manager de l'année.

Tous les témoins confirment que la crise est finie. Octobre 2006, D Lombard dit qu'on est dans une phase assez positive et propose d'achever des transformations nécessaires. France Telecom était sur la crête, il fallait faire un choix.

Au lieu de profiter de la bouffée d'oxygène, Mr Lombard, vous accélérez le processus, vous doublez les dividendes. Ils avaient accepté de partir en CFC (préretraite), durant Top, ensuite il n'y a plus de CFC, il y aura le plan NEXt et ACT.

Tout aura été mis en place rapidement, trop. Vous oubliez que vous parlez de personnes humaines. Mais tout de même, il est où l'humain ? ACT est le terreau pour atteindre la banalisation du mal, c'est le coup de grâce.

J'ai estimé que ce choix était délibéré et pensé à l'avance dans NEXt et ACT. O Barberot reconnaît que la trajectoire devient un objectif. (22 000). Le plan est directement construit avec le service de prospective économique.

C'est l'engagement de D. Lombard pour rassurer les marchés financiers. Déstabilisation prévue par NEXt. Les départs sont prévus depuis 2005. ACT et NEXt sont imbriqués l'un dans l'autre. Départs naturels ? Oui pour une partie seulement.

13 500 suppressions de postes sont arrêtées en 2005 alors pourquoi 16 000 ? L'extrapolation des départs depuis 2003 n'a pas fonctionné. ACT et NEXt imbriqués vous le contestez, mais c'est l'habillage. Quand on promeut une mesure inappropriée c'est que l'objectif est autre.

La poursuite des efforts de tous. Mesure d'accompagnement ou objectif de décroissance ? Mais de qui se moque-t-on ? On soutient mordicus en audience que ACT c'est l'accompagnement de la transformation.

Mélange novlangue et langage Corporate qui permet de tout justifier.

Mais les nouvelles technologies, c'est sans cesse ! La déstabilisation est prévue dans la boîte à outils de ACT. On ne dit pas « on va tous vous mettre sur un plateau », on parle de réorganisation, de projets personnels.

Et si France Telecom, Mr Wenès, avait pris 900 millions de plus pour accompagner ces salariés déboussolés et pas doublé les dividendes ? 31 mai 2007, je mets la pression tout le temps, dit Wenès à la Tribune. Il fallait réduire le confort des postes non prioritaires faire des moins.

Mr Minguy qui est apprécié pour ses capacités créatives, on le met sur un plateau le mouvoir des cadres, il parle d'un coup de fusil. Vous Mme Dumont et vous Mr Moulin vous assuriez les formations (école de management) ACT renverse la charge de reclassement en faisant du salarié l'acteur de son reclassement. La mobilité est au cœur de la politique. Ils savaient que cet activisme organisationnel cassait les collectifs. Et oui, il faut faire vite. C'est encore le time to move qui a opéré une mobilité fonctionnelle hiérarchique à un rythme de plus en plus effréné. Les cadres devaient bouger tous les 36 mois. On a demandé aux managers de faire partir les bons éléments, c'est un facteur psychosocial, une injonction paradoxale

Le 22 septembre 2009, on refuse l'agrément de la médecine du travail à France Telecom au motif des réorganisations ces dernières années. Déstabilisation par l'offre théorique de projet personnel. C'est l'habillage.

Le PPA ne peut pas correspondre à une majorité de gens devant quitter France Telecom

Les espaces développement en sont un bon exemple. Mission d'accompagnement des salariés volontaires (officiellement). Même nos technocrates les plus féroces ne font pas mieux, dérisoire langue de bois.

L'accompagnement des RH (dans les Espaces développement était théorique). Ils laissent pourrir la situation jusqu'à ce que les gens partent deux même. « C'est le rôle des Espaces développement d'accélérer les départs de l'entreprise » dit N. Boulanger, c'est la voix de son Maître.

Le volontariat est rétabli après la crise sociale. Terminé le blabla de l'engagement personnel. L'intérim développement. On l'a répète pendant 40 audiences : « le client, le client » et faire sortir les gens.

Paternité du plan par J. Moulin " »proposer des missions temporaires à des salariés en situation de déploiement. Impulser une déstabilisation positive. Proposer des missions éloignées du domicile. »

« Avec le recul, je ne le referais pas. Ça a été compris comme une mise au placard définitive » a dit Moulin en audience. Il a été nommé DRH opération France mi 2008 et généralisation prévue de l'intérim développement. Crash programme. C'est banal on ne va pas jouer les effarouchés. Barberot dit « ça n'a pas été appliqué », c'est faux. Quand les préconisations se réalisent, elles deviennent stratégies d'entreprise, Mr Barberot. M. Lombard réorganise la direction 9 personnes autour de lui.

Il n'y a pas de comptes rendus des décisions prises. « On a changé le système de reporting pour piloter avec plus de réactivité ». C'est l'instrument du management centralisé. Et l'organisation matricielle, c'est devenu tabou.

Chez vous, c'est l'habillage.

Même l'association des grandes entreprises trouve ça compliqué. Tout est fait pour compliquer « qui est responsable de qui ». Ce comité resserré est le meilleur moyen d'assurer la verticalité annoncée. Les 11 directions territoriales sont sous la responsabilité de Mr Wenès.

Des décisions emblématiques sont toutes faites en fonction des objectifs de NExT. En 2007, objectifs de maîtriser les frais de personnel dit un document de travail ... qui illustre l'objectif professionnel unique des dirigeants et le fait que les départs naturels ne sont pas des départs naturels.

C'est une décision unilatérale car la GPEC n'a pas été signée par les syndicats. Deuxième mesure emblématique, le renoncement au congé de fin de carrière CFC. Ils font tout pour faire retomber sur l'état sa non-reconduction.

Je veux bien croire que vous avez fait des démarches M. Lombard. Le CFC on n'avait jamais prévu de le renouveler, ce n'est pas la panacée loin de là mais ça marche. 15 février abandon du CFC pour fin 2006, mais il n'est pas fait référence à une intervention auprès de l'état.

« C'est la seule pompe à départs naturels qu'on vient de débrancher ». Pas de plan social, pas de CFC, avec des plans d'accompagnement insuffisants, ACT devient un plan d'incitation au départ.

On détermine la part variable en fonction des objectifs de déflation, 30% de la part variable. « La part individuelle est en fonction de la déflation » dit J Moulin

Quatrième décision, on transfère la politique de déflation aux managers locaux, on leur envoie des objectifs.

Ils sont partagés entre les liens avec leurs salariés et l'obéissance à la direction. A la DT sud-ouest, on parle de « doper la fluidité interne »

On leur fait faire le sale boulot pardonnez-moi l'expression madame la présidente

La situation de Mr Minguy illustre des décisions mal digérées par les managers. « Maladresses » dit Wenès, mais non, ce n'est pas de la maladresse, c'est NExT et ACT.

Centralisation des pouvoirs de décision et de contrôle. 70 projets verticaux qu'on pilotait depuis le central. Mr Wenès était dans la brutalité, ce type de discours libère les gens qui étaient en dessous

« La dimension de la peur est importante dans l'acquiescement », rappelle C. Dejours. Les prévenus vous maintenez que les méthodes n'ont aucun lien avec NExT et ACT. Pour bien les faire obéir, on crée l'école de management en 2006. C'est donc le moyen de faire faire le sale boulot.

« Réussir ACT » (nom de la formation) se faisait à Paris, c'était peut-être pour créer un management au niveau national... J'estime que la déstabilisation a été facilitée, provoquée par les actions de formations.

Les dispositifs de formation : 147 millions en 2004, 270 millions en 2008. 2/3 des formations portent sur l'adaptation au travail. Ça c'est de l'accompagnement sauf que la formation pour l'adaptation est trop rapide, lacunaire, parfois indigente.

N. Grenoville a eu deux semaines de formation, 2 mois en binôme, pour un parcours qui se fait en 9 mois. Qu'il y a t il derrière ces formations Mr Wenès ? Quel message est véhiculé ?

4 000 managers ont reçu une formation pour faire bouger les gens, de s' Catala, inspectrice du travail, fondée sur la mise sous pression permanente. On faisait des jeux de rôle pour se mettre en situation des gens qui ne veulent pas partir.

Management par les résultats Barbetot dit qu'il ne sait pas ce que ça veut dire, il faut oser ! L'évitement, encore, toujours. Certains ayant assisté aux formations ont refusé de les appliquer.

Le « seppuku management », il faut culpabiliser pour le forcer à démissionner, c'est un suicide honorable au Japon. Je l'ai vu dans le programme des formations. On parle de la Bataille d'Angleterre. Le message c'est quoi « on va se faire mal mais on va y arriver »" Vite.

L'évitement une fois de plus ! Mais stop ! A quoi ça sert d'être le chef si vous n'assumez rien ?

J'estime que la déstabilisation a été donnée en parole et il n'y a pas que 'ACSED des 2005. 14 février 2006, annonce devant les marches, accélération du plan NExT pour 2006. D Lombard s'engage sur 7 milliard free cash flow organiques.

B. Dumont reconnaît le lien entre le cash-flow et la rémunération des actionnaires. D Lombard a annoncé 22 000 départs, 10 000 mobilités, 6 000 recrutements et les dividendes sur les actionnaires.

L'ACSED, je vais en parler un petit peu. 20 octobre 2006 se tient à la maison de la chimie l'ACSED, ce laboratoire d'idées. Ce qui est dit à l'ACSED est forcément un message à faire passer. Ils ont 13 ans de moins, l'exaltation de ceux qui détiennent la vérité

« Il faut sortir de la maison mère poule, ce sera un peu plus dirigiste que par le passe »

« Par la porte ou par la fenêtre » avait dit Lombard. Non monsieur Lombard, quand les paroles vont dans le même sens ce ne sont plus des gaffes. « Faire vite » dit Wenès. Tout le reste en découle.

Mr Wenès vous avez quitté la société mais une fois l'œuvre achevée. C'était si fort ce qui s'est dit à l'ACSED que la bande a été détruite. On ne lâche pas des mots avec des élastiques messieurs, ils vous reviennent aujourd'hui en boomerang.

Vous remarquerez comme ils reflètent ce que les gens ont vécu sur le terrain. Ces déclarations d'intention sont devenues un catéchisme des managers.

Les prévenus ont peu évolué dans leur stratégie de défense. Ils n'ont fait qu'« accompagner transition », « ils ne savaient pas » ou « on »... On ne comprend pas.

Pierre Louette reconnaît que c'est une crise de l'organisation un néo-taylorisme a été mis en place sans mesurer les effets sur le personnel.

Le ministère public soutient que, parce qu'il avait promis 7 milliards de cash-flow en 3 ans, sorti 22 000 en 3 ans, que le CFC n'a pas été reconduit, les boîtes à outils NExT et ACT ont déstabilisé les salaires...

Parce qu'enfin cette obsession des "22 000" est devenue le cœur de métiers des dirigeants de France Télécom. D Lombard, L-P Wenès, O. Barberot, chefs incontestés, et leurs 4 zèles complices peuvent qualifier leurs agissements ainsi « le harcèlement moral est mon métier »

Suspension d'audience

Reprise avec le réquisitoire de la **procureure de la République Brigitte Pesquié**, après celui de Françoise Benezech

On a du mal à se représenter les chiffres. Je n'ai pas pu lire un million de pages. Quand on dit 10 000 mobilités, 5% ça fait 500 personnes. La position du parquet est connue : c'était un plan de déstabilisation du personnel qui soutenait une déflation

Agissements qui ont eu pour effet la dégradation des conditions de travail. L'Ordonnance de Renvoi vers le Tribunal Correctionnel qui nous saisit a été abondamment critiquée. Une plainte est arrivée au parquet fin décembre 2009. Il n'y a pas eu de dossier France Telecom avant 2009. Au moment de la crise médiatique, on entend parler des suicides.

Rien ne fait penser à ce moment-là qu'il faut rassembler les dossiers et que c'est une politique d'entreprise. Quand la plainte arrive en décembre 2009, vu les termes de la rédaction, on voit les résultats d'une politique d'entreprise.

On ne pense pas a priori que France Telecom puisse être une société qui dégrade les conditions de travail. On envoie l'inspection. Signalement article 40. C'est ce qui se passe dans tous les dossiers. Nous classions 90 % des dossiers pour insuffisance d'infraction caractérisée.

Ce qui ressort de ce qu'a fait l'inspection du travail, 15 cas individuels dans 8 Directions Techniques différentes. L'instruction est ouverte contre X. Pourquoi le 1er janvier 2007 ?

Le raisonnement consiste à remonter dans le temps. Il n'y a pas d'unanimité sur la prescription. Il y avait l'infraction 'mise en danger de la vie d'autrui', nous l'avons écartée. Cette instruction, que je trouve admirable, a été menée par deux juges d'instruction.

L'inspectrice du travail a été auditionnée, deux fois, Technologia, les pièces du dossier ont été vérifiées. Je ne pense pas qu'on puisse avoir la vision d'une instruction à charge. Ce sont deux autres juges d'instruction qui regardent ce qui a été fait. Le dossier est accablant.

Il n'y a qu'une seule infraction, harcèlement moral. Il y avait insuffisance de l'évaluation des risques, quelques entraves, l'homicide involontaire a été écarté pour des raisons d'insuffisance de preuves et de qualifications. La qualification d'homicide involontaire avait été reconnue de manière préliminaire pour R Louvradox, N. Grenoville et D. Mennechez. Il aurait fallu montrer un lien de causalité certain, ce lien qu'il n'a pas besoin d'être démontré pour le harcèlement moral.

En mars 2009, un tribunal a condamné Groupama pour homicide involontaire. La situation des victimes est développée dans l'Ordonnance de Renvoi vers le Tribunal Correctionnel. Il n'était pas possible que ces politiques de déstabilisation n'aient atteint que ces personnes-là.

Petite difficulté à comprendre où les magistrats ont placé le curseur « victime pas victimes ». Pour moi certains qui ont témoigné sont des victimes.

L'Ordonnance de Renvoi vers le Tribunal Correctionnel, ce qui rend éclatant le fait que ces salariés n'avaient pas démérité. Il y a une présentation de tous les événements avant et après la période de prévention.

Les 39 situations retenues, intitulées les effets anxiogènes de la politique d'entreprise dans le chapitre de l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel

Ce n'est pas parce que c'est dans l'ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel qu'on ne va pas en parler. Invalider le travail fait sur les raisons indiquées ne me paraît pas de bonne foi. A l'instruction, la charge, à l'audience, il faut des preuves. Même si vous n'aviez rien à ajouter, cela tient totalement.

Et les débats ont amené des choses complémentaires. Nous n'avons pas fait venir beaucoup de témoins.

J'avais une attente de voir ce que donnerait la confrontation des prévenus entre eux. Nous n'avons pas eu de confrontation, on a eu un groupe. Le conseil se lève même quand ce n'est pas son client qui est interrogé.

Je n'ai pas eu du tout l'impression d'un changement de nature des propos. Ce qui m'a le plus gêné, c'est une manière d'occuper le temps d'audience. Plus ils parlent de ce qu'ils veulent, moins il y a de temps pour les questions.

Vous avez un prévenu qui vient sans demander, puis un autre prévenu vient aussi. Quand ça patauge dans les réponses, on vient en soutien. Je parie que le nombre de questions/réponses va être plus faible que d'habitude, on a eu un nombre de pré-plaidoiries.

Qu'est-ce que ça veut dire une politique d'entreprise ? Sommes-nous en dehors des pouvoirs de direction ? Cette rédaction en 11 points.

Je tiens à rappeler les termes qui fâchent. Les agissements sont contestés, en mettant dans le cadre de NEXt et ACT... une politique anxiogène

L'argument a fusé à chaque audience, « ça n'a rien à voir avec NEXt ». Je ne vois pas comment on peut réduire l'ampleur de NEXt.

Accélération de la mise en place du plan NEXt en 2006

Comment faire la différence entre acte normal qui fait souffrir quelqu'un et un harcèlement moral ? Ici on peut se dire qu'on détourne le pouvoir de direction.

Nous avons des dirigeants, nous leur reprochons des agissements, avec des effets indirects. Je ne vois pas dans l'article l'222-332 que les effets doivent être directs. Vous avez un certain nombre de victimes, très peu au regard des agissements.

L'argument est valable, les agissements individuels pouvant avoir un effet collectif et inversement. Jusqu'à maintenant, aucune société de la taille de France Telecom ne s'est présentée. Je ne vois pas en quoi ça pose difficulté. La mobilité n'existe pas, elle est basée sur le volontariat, ils adorent ce mot. Il y a un volontariat volontaire qui est une conception personnelle. Quand on a le choix entre mobilité fonctionnelle et géographique, on n'est pas volontaire. On prend le moins mauvais choix.

Ils ont contesté le caractère dangereux en disant qu'il y avait ACT et ses accompagnements. Quand on accompagne quelqu'un à la porte - quelqu'un qui n'a pas demandé à sortir - on peut appeler ça une pression. Le caractère dangereux, on l'avait indûment déduit en n'écoutant que les mécontents. Cela est invalide par les « écoutes salariales » autant que par l'enquête Technologia. Il faut bien prendre conscience qu'il y a la dette, les mutations technologiques... Il n'y a pas de situation humaine qui ne soit pas complexe. Nous avons quelques éléments sur la délégation. Le directeur de cabinet explique comment il traite le courrier, l'agenda du président... Les messages étaient définis en commun en vue de communication interne, si ça arrive. Je les ai regardées ces délégations. Délégation de signature entre M. Cherouvrier (DRH) et M. Wenès. M. Barberot délègue sa signature à M. Cherouvrier. Donc tout le monde fait tout. Juridiquement elles ne sont pas valables. Elles ne sont pas désordonnées ces réorganisations. Tous les documents de ACT font état de métiers en décroissance, les ressources humaines, je pense que ça explique beaucoup de choses dans le dossier. J'ai entendu 5 rattachements à l'audience (organisation matricielle pour un même poste), c'est intéressant de voir comme on peut se prendre les pieds dans avec son propre métier. Qu'est-ce qu'on peut faire de plus pour verticaliste O Barberot ? La part variable, ce n'est pas une idée neuve. Mais on a quelques éléments à voir là dessus. S'ils avaient voulu déstabiliser, ils auraient mis les objectifs (de déflation) à 80 % (disent les prévenus) « Dans tous les cas, la part variable demeure sous la responsabilité des managers. Elle pourra être réduite à zéro ou diminuée ». On nous a dit que ça n'existait pas « Je sais que ce n'est pas politiquement correct mais nous devrions licencier plutôt que de placardiser » dit un cadre Leur stratégie économique et industrielle n'est pas une excuse

Nouvelle suspension

C'était important pour moi de voir s'ils voulaient sauver la compétitivité de l'entreprise. Soit ils ont présenté des éléments qui étaient vrais mais déjà résolus. La première fois (plan top), ils étaient convaincus, les mêmes problèmes résolus n'étaient pas les mêmes.

Cette politique je l'ai regardé entre 2002 et 2009 avec des documents de référence, à travers les paroles des prévenus.

Je ne crois pas que c'est une justification, le fait que ces pratiques n'aient pas été sanctionnées avant.

Le plan NExt était un déguisement de la continuation du plan ambition 2005, sauf qu'ambition 2005 était adossé sur une GPEC. Là on a dit « tant pis », on prend une décision unilatérale

Ils devront répondre de leurs actes car ils sont auteurs des actes pour quatre d'entre eux

Votre tribunal se trouve dans une situation assez classique. Est-ce que c'est un dirigeant D. Lombard ? Est-ce que c'est un homme de paille ? (Non) Quand M. Wenès et M. Barberot participent au comité de direction, ça ne change rien à la responsabilité de D. Lombard.

France Telecom sa responsabilité, elle répond bien qu'elle ait changé de nom. On voit bien qu'on peut changer de tête mais ne pas changer de corps.

D. Lombard il n'est pas devant pour avoir parlé de la « mode des suicides ». Elle revient sans cesse car elle est limpide, c'est l'inspirateur de la stratégie de France Télécom. En février 2005, il remplace Thierry Breton, le plan TOP est réussi.

{Elle rappelle qu'il se définissait comme un génie visionnaire}

Il ne recevait aucun message sur sa boîte mail, mais il s'est ému du mail des petites dames de Cahors. Donc il avait un accès direct à ses mails.

En janvier 2009, absence d'un nouveau plan. On peut se concentrer par la qualité de service, mais c'est contredit par une pièce du dossier. Je ne pense pas qu'on travaillait à un nouveau plan sans l'avis de Didier Lombard après NExT.

Le plan NExT allait bien au-delà des 80 000 personnes que L-P Wenès avait en charge à Opération France Olivier Barberot a été nommé en mars 2003. C'est lui l'interlocuteur en 2004 (privatisation) pour la mobilité fonction publique, il connaît parfaitement les conditions.

Quand il dit en 2007, « G-P Cherouvrier et moi, on a du mal à faire passer les messages », il dit « il faut sortir de la subordination ». Qu'un DRH dise ça, ça m'a sciée.

Brigitte Dumont pilote le programme ACT et des formations dans une école de management. Jamais elle n'a entendu des propos comme les verbatim des tables rondes. (La procureure n'y croit pas)

Nathalie Boulanger disait qu'elle avait été choquée par les propos de l'ACSED mais ça n'a rien changé

La baisse ou la perte de part variable, c'est une sanction

On met en place des cellules d'écoute mais on n'a pas d'alerte...

Ils sont conscients de leurs actes, les autres prévenus sont à une échelle de décideurs

Pour croire à l'hypothèse, celle du malentendu sur les objectifs, déflation naturelle ... dans ce cas il faut oublier la part variable sur les objectifs. Pour croire que les mobilités n'étaient pas forcées, il faut oublier leur interdiction en 2009, oublier le plan RPS.

Il faudra s'interroger s'ils veulent parler au conditionnel. Ils parlent à l'impératif, pour esquiver. Ils disent « on ne va pas parler de l'ACSED » Bah si! Leur dernier recours, ils se sont demandé ce qu'ils auraient pu faire d'autre.

Ben ce qui a été fait pour résoudre la crise ensuite.

Un mensonge de plus. Je ne conteste pas que ce dossier soit hors norme. C'est hors norme car ce harcèlement et cette stratégie, cette ampleur, cette durée dans une entreprise de cette taille. C'est le cas de harcèlement le plus grave que j'ai eu à voir depuis que je requiers.

Ils ne se reconnaissent pas dans ce qu'ils ont dit écrit et fait. C'est à partir du moment où ils ont du répondre à la justice que tout a changé dans leur attitude. Pourquoi n'avons-nous jamais entendu que les faits de harcèlement moral se sont produits ?

Un assassin, on sait qu'il a acheté une arme et a tiré. Dans le harcèlement moral, le décalage est énorme. Le tribunal va juger des chauffards du travail. Les circonstances atténuantes, je n'en ai pas vues - harcèlement moral en réunion, voir en bande organisée.

Les peines prévues par la loi sont très faibles, il faut demander la peine maximum 15 000 euros d'amende et un an de prison. (Les 4 autres), je tiens à marquer une différence, 8 mois d'emprisonnement et 10 000 euros d'amende,

Nous demandons la publication des passages de votre décision. C'est important que les phrases soient fixées, elles sont dans la tête de tous. Il faut traiter les personnes humainement pas économiquement

Je pense à ceux en dehors de cette salle qui attendent cette décision. Cette audience pour moi était un exemple.

Suspension jusqu'à lundi 09h30.

08/07 (Jour 38)

38ème journée au procès France Telecom, début des plaidoiries de la défense, avec pour commencer celle de **Maître Chemarin**, avocate de **France Telecom Orange**

Nous aurons vécu des audiences d'une intensité rare, par la souffrance qui s'est exprimée...c'est la première fois, que j'entends le parquet fustiger l'attitude de la défense.

Singulière car les parties civiles ont fait le reproche de ne pas être sur même banc, mais on ne choisit pas d'être mis en examen. Mais nous sommes au pénal pour juger une seule infraction.

Il nous est demandé d'analyser la politique entreprise : est-ce que ces hommes ont mis en place une politique qui a pour objet de déstabiliser les collaborateurs ?

Il est nécessaire de revenir sur les contours du délit, réorganisations multiples et désordonnées, mobilités forcées...on compte des faits de natures différentes, on a des agissements, les agissements s'entendent comme des actes positifs et volontaires.

Cela suppose des agissements précis et circonstanciés pour chacune des personnes et d'établir un lien avec la politique. Un acte isolé ne peut constituer un délit, certains cas individuels ne permettent pas de conclure à des actes positifs et répétés.

L'exigence de l'intention (pour le harcèlement moral) demeure pour le droit pénal. Dans le cas d'une plainte collective, cela doit être démontré pour chacune des victimes.

La notion d'obligation de résultat (de santé et de sécurité) n'est pas reconnue en droit pénal (critique de ce qu'il y a dans l'ordonnancement de renvoi au tribunal correctionnel). Le harcèlement institutionnel doit être caractérisé pour chacune des victimes.

A l'origine des poursuites, deux documents essentiels, le rapport de Mme Catala et le rapport Technologia, critiqué par le rapport Alixio. Comparaison avec « l'écoute salariée » à l'époque, ça interroge sur la façon dont les questions ont été posées.

Alors que tous les questionnaires n'ont pas été renvoyés, Mr Delgenes s'est exprimé dans les medias. Révéler les premières tendances a forcément une influence. Ces déclarations traduisent une opinion personnelle engagée.

« Mon travail est un travail de compilation de documents » dira Mme Catala. Les conclusions des agents doivent être personnalisées dans les procès-verbaux. Ce n'est pas un procès-verbal, c'est un rapport, c'est la valeur de ce qu'il contient. Elle s'est beaucoup servi de l'enquête Technologia, ce qui est éminemment problématique. Le rapport comporte des lacunes importantes, elle avoue avoir eu du mal à comprendre l'organisation matricielle. Elle a dit « en 27 ans de boîte, je n'ai jamais rien vu de pareil ».

Le tribunal conservera un regard critique. Où en était l'entreprise à ce moment-là ? Premier choc, passage du public au privé, cette mue a été mal vécue, tout le monde est venu nous le dire. Ça ne résulte pas d'un choix de l'entreprise.

Les historiques de France Telecom ne voulaient pas de cette entreprise-là. L'ouverture du marché, l'entreprise perd sa situation de monopole. L'entreprise se voit imposer des mesures injustes et contraignantes par le régulateur.

Les évolutions technologiques conduisent à l'évolution des métiers. Choc de la dette 47 milliard d'euros en 2005. C'est oublier qu'il faut trouver des investisseurs. L'entreprise était obligée de poursuivre ses efforts pour assurer l'avenir. Oui France Telecom était un prototype.

Pour critiquer NExT et ACT, les magistrats assesseurs, le parquet, ne peuvent pas résumer ACT à un plan de départs. C'est oublier toutes les mesures d'accompagnement qu'il comprend, il a été présenté aux IRP. 38 procédures de consultation dès CE en 2006.

La pertinence des mesures n'a pas été remise en cause. « Plan social déguisé » dans l'ordonnancement de renvoi au tribunal correctionnel. Le PSE est applicable aux seuls salariés de droit privé. Mme Catala avait dit qu'un PSE, s'agissant de France Telecom, c'était absurde. Critique liée au coût de la mesure.

Contournement de la GPEC en 2006. Les CE étaient consultés. Il ne peut être reproché à France Telecom ne pas avoir voulu négocier, adoption de la DG 46. La GPEC a été signée par la CFTC. On parle de « rhétorique du projet personnel », cette proposition est séduisante.

Quelques mots sur le contenu de ACT. 4 volets :

« ACT opportunité », on informe sur les passerelles.

« ACT développement », espaces développement et contrats de développement personnels dont il faut rappeler qu'ils succédaient aux espaces mobilités.

Avec "ACT solution", on crée un plan personnel accompagné car les personnes ne veulent pas partir, certaines ne veulent pas rester dans la fonction publique.

Il n'a pas été fait mention des mesures concrètes qui accompagnaient ces mobilités (elle égrené les mesures, comme la prise en charge de l'aggravation du temps de trajet, prise en charge de la taxe d'habitation, incitation financière..)

Décalage incroyable entre ACT qui n'aurait été qu'une boîte à outil et la réalité des mesures.

Cela revient à lui (entreprise) reprocher une insuffisance de prise en compte des RPS. Ce grief ne peut être poursuivi. Le délit de harcèlement moral n'est pas un délit de prévention, cela suppose des actes positifs. On se focalise sur les tables rondes, la courbe du deuil, cela les a empêchés (magistrats instructeurs) de voir les nombreux documents dans l'instruction. Les formateurs ont été choqués de voir l'écart entre ce qu'il y avait dans leurs pratiques et ce qu'il y avait dans la presse.

Je tiens à rappeler les mesures historiques de prévention, commission stress au CNSHSCT des 2001.

Dans le premier plan, il n'y avait pas de plan RH en 2003. Le volet RH de NExT est en soi un progrès. La formation des managers. L'entreprise s'est entourée de spécialistes : Stimulus, Sopra.

On demande aux managers de prendre en compte, les valeurs, la culture et la résistance au changement.

Prévention tertiaire, les « espaces d'écoute » sont mis en place en 2007. On avait vu que ça avait été compliqué avec les organisations syndicales et l'ordre des médecins. Il s'agissait d'un soutien personnalisé France Telecom n'aurait pas répondu aux multiples alertes qu'elle aurait reçues. Je souhaite que votre tribunal en regarde le contenu, leur nature et ce qui a été fait en regard de ces alertes. 64 alertes CHSCT, c'est beaucoup mais c'est sur 4 ans sur 250 CHSTC, certains sont comptés en double. Certains résultent de l'utilisation de voiture Kangoo pour les techniciens.

L'objet de l'expertise n'est pas de juger mais de faire un état des lieux. S'agissant des contentieux, on a 6 jugements défavorables, douze favorables. Sur les alertes des médecins du travail, il faut regarder ce qu'elles contenaient. 3 lettres de démissions, toutes 3 se plaignent de leur condition de travail, d'un manque de considération, pas de nature à alerter l'entreprise sur la souffrance des salariés.

Les rapports des médecins du travail. Ces mêmes rapports soulignent les mesures prises par l'entreprise. Il existe du stress, des RPS attachés à la transformation mais que l'entreprise fait des choses.

Il n'a pas été facile de se défendre, certains ont été choqués de voir la défense se défendre. Il n'est pas question de responsabilité morale et sociale. Il a fallu respecter le juste équilibre entre le respect des personnes et la nécessité de se défendre.

Aux magistrats instructeurs : il ne leur appartenait pas de juger. Le ministère public dit que l'instruction n'a pas été à charge, mais l'ordonnancement de renvoi au tribunal correctionnel si. Malgré cela, les magistrats n'ont pas tenu compte des enquêteurs quand ils disaient que le harcèlement pas caractérisé.

Dans plusieurs cas, les investigations étaient insuffisantes. Pour Mr Deschamp, il vise des personnes jamais entendues. Pour Mme Noret, il y a 3 auditions. Les magistrats ont fait des lectures tronquées de certaines déclarations pour Mr Hodde.

Dans le cas de Mr Rolland, un délégué Sud avait assuré que son suicide pas lié au travail. Postulat que réorganisations pas nécessaires et en dépit du bon sens, à aucun moment ces réorganisations n'ont été identifiées. Mme Moison ce qui a posé difficulté, c'est un changement de manager.

L'organisation matricielle existe dans d'autres grandes entreprises mais chez vous c'est de l'habillage (dit le parquet). Ça relevé du décret, pas de la démonstration. Chez les autres ça serait possible et chez France Telecom, de l'habillage.

Les magistrats considèrent comme acquise la pression sur les résultats. Ils ne tiennent pas compte du fait que la non atteinte des objectifs n'est jamais sanctionnée.

Les fameuses incitations au départ, ça concerne 13 personnes. Les push-emails étaient des infos dispos dans le bassin d'emploi.

Une annonce de Maître-nageur, ça peut faire sourire mais elles étaient implémentées par les collectivités locales. On ne peut pas stigmatiser la fréquence des envois.

L'insuffisance de formation, ça concerne 10 personnes. Certaines personnes ne s'estimaient pas assez formées.

Les programmations de formation ont été élaborées par des professionnels, il est donc difficile d'affirmer, sans autre démonstration, que les formations étaient inadaptées et insuffisantes.

N. Grenoville, 15 jours de formation contre 9 mois normalement. Dit comme ça, c'est choquant. Mais c'est oublier qu'il était déjà technicien, qu'il travaillait deux mois en binôme. Pas d'éléments pour affirmer qu'il y a eu insuffisance de formation.

Diminution de salaires et sanctions financières, ça concerne 4 personnes. La part variable dépend du pouvoir de contrôle de l'employeur. La part variable, c'est la récompense d'un objectif atteint. A moins de considérer que la part variable est un dû. Je vous demande de retenir ces éléments, voir si la part variable est un élément harceleur.

La surcharge de travail, 4 personnes concernées, encore une fois, ce grief ne repose sur aucun élément. Pour Martine Thelly, la collègue dit que les choses se sont faites de manière maîtrisée. Il en est de même pour Camille Bodivit, cela résulterait d'une baisse des effectifs mais il n'y en a pas eu.

Défaut d'accompagnement. Mme Noret a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique, d'un poste aménagé, elle n'avait pas d'objectifs.

Contrôle intrusif. Prérogative de l'employeur au titre du pouvoir de l'employeur, oui l'employeur peut contrôler le travail. Double écoute, plan de charge, ce n'est pas spécifique à France Telecom. Ça ne résulte ni de NEXt ni d'ACT.

Quand un salarié n'en veut pas, on ne l'écoute pas, c'est le cas pour Mr Rich. C'était pour faire progresser les collaborateurs. Sur les scripts, ce n'est pas spécifique à France Telecom. « Si on n'est pas confortable avec les scripts, on ne les utilise pas » disait Mr Wenes.

Autre grief, les managers auraient modifié les plans de charge dans le dos des techniciens. Sur le contrôle excessif. « Je ne souhaite pas que tu quittes le boulot avant 16h » envoie son supérieur à Yves Minguy, voilà le mail retenu par les magistrats.

Le déclassement professionnel, poste dévalorisant. Il est injuste de donner aux missions temporaires un caractère dégradant.

L'isolement de la communauté de travail. On fait le reproche d'avoir écarté Mr Lloret des manifestations collectives, mais son chef précise qu'il déclinait. On ne peut retenir son éloignement.

M. Talaouit convoqué à un entretien le jour de son déménagement, c'est trop tard. Dernier grief, les mobilités retenues pour 21 personnes. Le redéploiement n'existe pas en droit selon la CGT. On a cette notion de remploiement dans le livre blanc de la fonction publique en 2007, elle existe, ce n'est pas de la novlangue. Un fonctionnaire est titulaire de son grade, pas de son emploi. Soit c'est une simple mesure, soit c'est une mutation.

Moins on élargit le périmètre, moins on serait obligé de consulter les CAP. La notion de bassin d'emploi n'a pas changé depuis les années 2000. Quand on passera des 30 directions régionales, aux 11 directions territoriales, on gardera cette notion de bassin d'emploi.

Cas de Mme Chantal Siroux, long processus de sélection. Pour Mr Dervin, les représentants du personnel ont été associés au parcours de sélection.

J'en ai terminé, c'est avec ces éléments, et non du symbole, du diktat, de l'exemplarité qui n'a pas sa place dans une juridiction (professionnelle).

Qu'il faudra juger. Je travaille avec cette entreprise depuis plusieurs années, j'ai croisé beaucoup de personnes, que des gens droits, humains, soucieux des autres. Je tenais à le dire. #France Telecom

Suspension reprise à 13h30

Maître Gublin, avocat de Nathalie Boulanger.

Aujourd'hui, vous êtes en situation de personnes que vous n'avez jamais vues, jamais entendues et vous allez devoir statuer.

Ce n'est pas France Telecom, c'est un combat certes noble, celui des syndicats. On vous demande de trancher une question de société, vous allez fixer les limites. Qu'est-ce ? Il y a eu des débats à l'emporte-pièce.

Les médias et la presse, les ont déjà rendus coupables, la culpabilité était entendue. On n'a entendu que les 22 000 étaient le début du harcèlement moral.

Un certain Emmanuel (Macron) a annoncé 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires. Il a déjà le gêne du harcèlement moral et ceux qui participent en seraient les complices. C'est ce qu'on a entendu vendredi.

On a entendu qu'il y avait un certain nombre d'alertes, où emmène-t-on la justice ? C'est toujours facile de venir accabler alors que les choses ont été faites. Le parquet n'a pas accusé, il s'est défendu, les reproches de son inaction ?

Si on en est là, c'est en partie la faute du ministère du public. Le ministère du travail et l'inspection du travail ont eu les propos les plus virulents. « Il y avait des plaintes (dit le ministère public), oui, c'est vrai mais on a pas fait le lien ».

Quand on donne des leçons de morale, il faut être irréprochable. Après, on nous reproche de ne pas être allé assez vite. Cela amené à des extrémités, entendues vendredi, surréalistes.

Pourquoi, et au nom de qui, on rend la justice ? Lorsque j'entends le ministère public comme étant la parole du peuple, j'ai toujours des réserves. Ça n'a pas toujours réussi au temps de la Révolution, c'est la justice qui lynche avant d'avoir entendu, qui est dans l'excès.

Vous ne rendez pas la justice du peuple mais au nom du peuple. Il y a eu une démarche de catharsis dans cette audience qui est indispensable, vous avez bien fait d'entendre tout le monde.

Comment faire de ce dossier ? Ramenez à des fondamentaux extraordinaires, comme la présomption d'innocence.

Cette espèce de joute verbale, cette communication de pièces, on des années d'enquêtes et une communication quotidienne d'éléments

Quelle est la particularité de Nathalie Boulanger ? Elle a été entendue dix heures en tout. En 300 heures d'audience, elle a parlé 23 minutes. On la place au même niveau que les autres.

Quand on veut un procès exemplaire, il faut un dossier exemplaire. On ne décide pas de faire un dossier exemplaire parce qu'on en a envie « il n'y a aucune circonstance atténuante » (parquet).

C'est aux parties civiles et au ministère public de prouver qu'ils (prévenus) sont coupables, on n'est pas en droit social, ça ne marche pas comme ça en droit pénal.

Pourquoi des règles de droit social devraient être sanctionnées par le juge pénal ? Si vous ouvrez cette porte, qu'est-ce que sera demain ? Si vous ouvrez cette porte-là, bientôt, la procédure, elle sera ici (tribunal) et personne ne pourra dire qu'il ne savait pas.

Tout ne doit pas être pénalisé. Définitions du harcèlement moral de droit social, il peut être en partie présumé, et on a l'article 222332 qui ne se présume pas mais se prouve.

« Pour qu'il y ait complicité, il faut qu'il y ait ce lien de causalité » dit la cour de cassation.

Il n'y a pas de responsabilité pénale collective, c'est le cœur de notre problème. Il peut exister des présomptions

Le débat est légitime, cette responsabilité collective, ce n'est pas à une jurisprudence de le fixer mais au législateur.

Le CCE du 29 mars 2006, l'ACSED (20 octobre 2006), ça ne peut pas être dans la poursuite (période de prévention 2007-2010), le ministère public dit « s'il n'y avait que l'ACSED, ça suffit », mais vous ne l'avez pas !

Il ne reste plus grand chose, il n'y a pas les réunions téléphoniques. Pour la complicité de harcèlement moral, il faut un acte positif et une intention. Il faut la présomption, la charge de la preuve et la complicité. Il convient que les parties civiles prouvent que N. Boulanger ait eu cette volonté de s'y associer.

Personne ne le dit sauf le ministère public, qui ne l'a jamais questionnée, jamais interrogée. En quoi le suivi des effectifs consiste en quelque chose de délictueux ?

Aucun des arguments de l'autre cote de la barre ne résiste à une analyse solide

C'est une contrevérité. L'écouté salariée a été créée par Nathalie Boulanger fin 2006, bien avant les syndicats et pas pour contrer qui que ce soit (observatoire du stress en 2007).

Ca n'était peut-être pas parfait mais ça a eu le mérite d'exister. Oui, c'est que du tertiaire mais je constate que c'est Nathalie Boulanger qui l'a fait. Elle était authentiquement préoccupée et voulait trouver des solutions, on est loin de la volonté de s'associer à des actes délictueux. Au moins, elle, elle a fait quelque chose !

Je constate simplement que la charge de la preuve n'est pas rapportée - que, quand le ministère public aux termes de réquisitions homéopathiques où ceux qui y croient que le principe actif peut avoir un effet...

Je ne suis pas sûre que des réquisitions infinitésimales puissent aboutir à une condamnation.

Je rappellerais seulement la voix du peuple, on l'a entendue, dehors, dans les medias. On ne minimise pas ce qui a été fait, dit, il y a cette responsabilité morale et humaine, on se dit « qu'est-ce que j'ai pu faire ? »

Il n'y a aucun lien de causalité avec N. Boulanger, jamais. Une fois qu'on a eu l'attention nécessaire de ce qu'ils ont souffert, le droit est le droit. La culpabilité ne prononce pas dans la rue ni dans les journaux. Ayez le courage de relaxer N. Boulanger.

Maître Pigeon et Maître Archambeaud pour Brigitte Dumont.

Maître Pigeon

Je refuse qu'elle soit instrumentalisée pour satisfaire les syndicats et l'instruction. Il s'agit de retracer les agissements de ma cliente.

On fait ici le procès de la mondialisation, mais Brigitte Dumont n'est pas responsable. On a minimisé la dette, la crise technologique. Brigitte n'est pas responsable de toutes ces crises, elle qui a toujours défendu les droits sociaux.

Brigitte Dumont a toujours œuvré en pensant à l'humain. Ces actions n'ont jamais eu pour objet et pour effets de dégrader les conditions de travail. (Il parle de l'attestation d'un délégué CGT pour défendre B. Dumont). Tous peuvent attester de son approche éthique du programme ACT.

Les espaces de développement ont été critiqués par les syndicats. B. Dumont s'est appuyée sur un spécialiste : Roland Meyer, psychologue. Elle voulait que les conseillers aient les meilleures compétences. Dans aucun des 39 cas, aucun élément concret, objectif. En quoi, les espaces développement serviraient à faire partir les salaires ? B. Dumont a en tête un grand nombre de mobilités réussies.

Elle était souvent en voyage à l'étranger, elle n'aura jamais la responsabilité du programme ACT. Il est vraisemblable qu'elle ait été à une ou deux réunions.

Elle n'a plus aucun rapport en 2006 avec les espaces développement. La seule chose qui la rattache à ACT, c'est les tables rondes de l'école de management. On lui a demandé d'être présente à la seule matinée de lancement. Elle aurait pu refuser mais elle a accepté.

Aucun témoignage ne viendra démontrer qu'elle a eu conscience de s'associer à un acte délictueux

Elle n'est pas membre du COMEX, du GLT, de l'ACSED. Elle ne faisait pas partie des cadres dirigeants du groupe, elle serait à la 200 place, elle n'avait aucun pouvoir décisionnel.

A-t-elle eu conscience de mobilités forcées ? Elle est membre du syndicat patronal UNETEL.

On parle de mobilités forcées, on a vu le détail des mesures qui accompagnaient les mobilités. Rien dans l'environnement de B. Dumont ne peut laisser penser qu'on n'est pas sur le droit chemin

Elle a conscience qu'une politique de formation soucieuse des enjeux humains est mise en œuvre. Elle n'a pas été destinataire de toutes les alertes. Elle n'avait aucune raison objective de douter de leurs compétences (des autres).

Aucune pièce qui montre qu'elle a eu conscience de s'associer à une politique de déstabilisation. Mais elle n'est pas naïve, elle faisait partie de l'ANDRH.

A ce titre, elle était informée des difficultés dans les plus grandes entreprises françaises. On va lui demander de piloter certains accords de l'après crise sociale.

Est-ce qu'elle aurait été envoyée à la table si elle avait été associée de près ou de loin à la crise ? Il y a un consensus dans les syndicats sur la personnalité de B. Dumont.

Maître Archambeaud

Impressionnant cet impact médiatique sur l'opinion. Ces réquisitions d'une violence inouïe ont eu pour volonté de satisfaire l'opinion publique.

Devant vous seuls comptent les faits, le droit, la vérité. Mme Dumont compatit sincèrement, quand on connaît sa droiture, on sait qu'elle n'a pas pu s'éloigner de sa ligne. Etre complice, c'est s'associer de manière volontaire à un fait qu'on sait délictueux.

Elle n'a pas pu avoir conscience d'être associée à une infraction pénale qui n'existe pas. Il semblerait que l'émotion ait pris le pas sur le droit, réquisitions sourdes aux arguments de la défense.

Elle n'était pas présente lors des mises en situation et les jeux de rôles. Ces termes malheureux dans les tables rondes sont à l'opposé de ce qu'elle est.

Combien de fois va-t-il falloir dire que Mme Dumont n'a jamais été la porte-parole d'une politique de baisse des effectifs ? Elle n'hésitait pas à recadrer les managers

Le suivi des effectifs, il est acté qu'elle n'était pas en charge du suivi quantitatif. Les magistrats instructeurs se sont basés sur le seul rapport d'un brigadier. C'est sur ce seul constat erroné que les magistrats l'ont renvoyée devant vous.

Au service d'une construction intellectuelle, les pièces du dossier n'ont pas été correctement analysées Mme Dumont ne pouvait contrôler la structure de la part variable sur tout le périmètre France. Dans la part variable, les objectifs, elle les mettra à 1%. Comment voir dans cette simple note technique une pièce à charge ?

Elle ne s'est rendue coupable d'aucune complicité de harcèlement moral. « Juger, c'est aimer écouter et essayer de comprendre ». C'est cette volonté qui vous permettra de comprendre qu'elle est innocente.

Elle n'a jamais été dans le déni, la cécité. Ni à votre audience, ni ailleurs, parce qu'elle n'a pas à mentir car il n'y a aucun grief à son encontre.

Elle n'a pas organisé le suivi des effectifs, elle a agi avec conscience humanité, c'est la raison pour laquelle je demande la relaxe.

Suspension jusqu'à demain 14h.

09/07 (Jour 39)

pas de retranscription

10/07 (Jour 40)

40ème journée d'audience au procès France Telecom, aujourd'hui plaidoiries des avocats d'Olivier Barberot, ex DRH, et de l'ancien numéro 2, Louis-Pierre Wenès,

Maître Danis pour Olivier Barberot.

Il est mis examen le 5 juillet 2012 soit depuis 7 ans. Pour l'opinion publique, il était déjà condamné. Nous l'avons assisté à ce moment-là. Sa compassion, sa tristesse, ses doutes sur ce qu'il aurait fait s'il avait vu... Toute tentative de défense est analysée comme une tentative de dénégation. Mais qui sont ces parties civiles ? Elles sont représentées par des avocats de syndicats. Doit-on y voir la volonté de SUD de colmater les brèches d'une accusation fragilisée ?

Certains ont été choisis pour bouger les trous. « C'est un suicide vindicatif » dira Mr Dejours. Les avocats des parties civiles ont rendu public des éléments intimes de gens qu'ils n'assistent pas.

Le parquet a eu une approche macro macro du dossier et cette phrase voulant associer nos dirigeants à Auschwitz... Nos débats s'inscrivent dans la motivation de ceux qui se sont suicidés. Olivier Barberot a-t-il commis des actes qui caractérisent le harcèlement moral ?

Sont sanctionnés des agissements qui sont positifs et non des absences. C'est bien des brimades, des pressions dont on parle. Cela doit être spécifiquement démontré pour chaque victime. Et que ce changement a eu des effets néfastes sur les conditions de travail. L'ordonnance de renvoi au tribunal correctionnel explique que la dégradation doit être examinée au regard des conditions normales de travail. Le harcèlement moral institutionnel n'est pas une notion juridique et ne fait pas l'objet de sanctions devant nos tribunaux. Dans un arrêt du 6 déc. 2017, deux distinctions sont faites entre le harcèlement moral managérial et le harcèlement moral institutionnel. En droit pénal, les seules décisions qui entrent dans une décision en cas de harcèlement moral managérial sont là où il y a un lien direct entre les victimes et les auteurs des faits.

On est dans une situation où le droit positif ne permet pas d'entrer en voie de condamnation dans ce dossier. Interprétation stricte de la loi pénale.

Il y a dans la démarche de l'accusation des obstacles majeurs qui vont à l'encontre des principes qui gouvernent notre droit.

Il a mis en place à travers le plan ACT la politique qui était la mieux à même de gérer les mutations.

Entre 1996 et 2002, un tiers des personnels ont changé de fonction. On voit qu'on est dans une configuration un peu plus complexe que ce qui est dit dans le dossier. ACT c'est un pari, peut-être qu'on peut le trouver trop ambitieux avec le recul.

L'entreprise va changer mais on ne va pas changer les salaires. Ce programme va aller vers l'accompagnement de ces personnels. Evolution des métiers, offres d'emplois internes et externes... donnent une vision de ce à quoi ils peuvent tendre.

Il faut former les managers, ce mot a été très décrié. Nous sommes tous des managers. Je ne considère pas que ce mot soit sale, problématique. Si on a un chef d'équipe qui change de titre, on a un problème de sémantique. On a fait beaucoup d'écumes dessus.

L'extraordinaire effort de l'entreprise pour la formation, formations d'adaptation au poste de travail. Le budget formation a connu 84% d'augmentation en 4 ans. Olivier Barberot mouille sa chemise pour obtenir des formations importantes

Ce n'est pas une offre sur le papier, c'est une offre réelle utilisée. Les parcours de professionnalisation sont mis en place et dotés de 12% du salaire brut global.

123 heures de formation pour Anne Sophie Cassou, il y a des formations dans le dossier de Mr Trotel, Louvradoix, pour qu'elles collent au plus près des besoins des salariés

Dès le début de l'année 2008, les négociations sur la GPEC ont été reprises. L'entreprise était même en avance sur les prévisions légales.

Sur la mobilité interne, 7 000 personnes ont rejoint des métiers prioritaires entre 2006 et 2008, accompagnées par les espaces développement...

Les collaborateurs n'étaient pas dans le vide, même si l'examen de certains cas a pu le laisser penser. Les mobilités géographiques étaient encadrées, politique avantageuse.

Certaines personnes n'ont pas envie d'être en face du client, je le sais en tant que fille de fonctionnaire. Ces mobilités dans la fonction publique ne sortent pas de nulle part
Sur l'Essaimage (création d'entreprise) qu'on ne me dise pas que cela concerne les personnes qui n'ont pas la volonté.

Critique d'une politique RH qui viserait à forcer le consentement. On ne voit pas des gens qui sont forcés de les utiliser.

Autre critique de ne pas avoir voulu prolonger le CFC

Il n'était pas possible pour O. Barberot avec ses petits bras de faire revivre le CFC (congé de fin de carrière). Sur ce sujet-là, mon client n'a pas démerité. « Trajectoire, objectifs » (pour les 22 000 suppressions de postes), O. Barberot a été suffisamment clair, je ne reviens pas là-dessus. Entre 97 et 2008, France Telecom a connu 22 000 départs tous les 3 ans.

Ce n'est pas de nature à générer de l'inquiétude, les chiffres annoncés par D. Lombard sont en ligne avec des prévisions raisonnables.

On voit que dans la politique RH impulsée par O. Barberot, il y a des dispositifs d'accompagnement humain, des formations. Elle était dotée de moyens, utilisée. La communication a-t-elle été maladroite ? Mal perçue par le personnel ? Elle n'en devient pas pour autant harcelante.

Maître Clery-Melin, avocat de **O. Barberot**.

"ACT n'était pour moi dirigé contre les personnes, bien au contraire" (Barberot).

Les salariés sont majoritairement satisfaits des espaces développement. Les magistrats instructeurs s'attaquent aux personnes en redéploiement, mais 64% sont satisfaites de l'espace développement.

Quel dommage que ces salariés n'aient pas été à l'espace développement. Les espaces de dégagement comme les appelaient les syndicats, c'est cette rumeur qui a pu dissuader.

L'ACSED est la seule pierre angulaire de l'accusation du ministère public

De tels départs ne pouvaient pas se faire de manière forcée. La question qui se pose, c'est comment répondre à ces milliers de personnes. C'est le business qui commande dit-on en interne. On n'y répond pas une communication pro active, ce qu'Olivier Barberot a tenté de faire dans la période de prévention.

Ca crash programme n'avait pour objectif que d'accélérer la mise en place du programme ACT. Mais le crash programme est resté au stade de projet.

Ni verticalisation des compétences, ni ajustement des parts variables en fonction des objectifs n'ont été appliqués

La prise de conscience des risques psychosociaux ne peut être qualifiée de tardive. Il n'y avait aucun indicateur type indiquant une dégradation des conditions de travail.

L'ensemble des effectifs de la fonction RH a été maintenu tout au long de la période de prévention

Dans les 2/3 des cas, les RH n'ont pas été auditionnés, je sais que vous l'avez noté.

Cette prise de conscience des RPS date des années de la prévention, les actions de la DRH groupe ne peuvent être qualifiées de tardives. Vous ne pouvez pas juger avec la vision que nous avons aujourd'hui.

En 2007, les RPS sont émergentes, accord national interprofessionnel de 2008 est appliqué en 2009 sur cette question.

Ces cellules d'écoute sont très importantes chez France Telecom. Je m'y attarde un peu, avec la contestation de l'ordre des médecins, cela prouve bien que la prise en compte des RPS n'est pas encore là.

L'opposition systématique des syndicats montre bien l'immaturation du dialogue social des entreprises. On leur (prévenus) reproche de communiquer et de mettre en place des cellules écoutes. Ils sont coupables de trop en faire et de pas assez en faire.

La prise de conscience des RPS, elle a suivi l'émergence de ces notions, France Telecom a même précédé cette prise de conscience.

O. Barberot, selon les magistrats instructeurs, aurait eu conscience de générer une politique ayant des effets des changements dans l'entreprise. Il y aurait un discrédit qu'il aurait accordé aux alertes.

Si le suivi (des suicides) avait été réalisé, il n'aurait pas donné lieu à une alerte, le nombre de suicides n'étant pas supérieur à la période avant NEXt et ACT.

On trouve avant, pendant et après la période de prévention, des dénonciations syndicales.

Je ne mets pas en cause l'acuité des syndicats. Mais les mots n'ont pas varié dans la période de prévention, cela empêche l'émergence d'une dissonance particulière

Les grèves sont souvent un indicateur dans l'entreprise, la CGT nous a dit qu'elle avait un carton plein de tracts, on les attend toujours.

Les démissions des médecins du travail, n'ont pas valeur d'alerte.

Je suis effaré, effaré des conclusions du rapport Technologia sur lequel se base l'accusation

Au terme de cette démonstration, aucun des griefs ne sont établis. Bien au contraire, le plan ACT est promu avec pour objet et pour effets de sécuriser les salaires. Mmes les procureurs, vous accusez O. Barberot d'avoir été un harceleur. Grisées par la perspective d'un procès historique, c'est la dignité d'un homme, Mmes les procureures de la République que vous foulez au pied. Alors pourquoi ce procès ?

Pour l'exemple, pour la repentance publique, pour des prévenus accusés de faits qui les dépassent totalement. Sa condamnation jetterait une trace indélébile sur la dignité d'un homme.

Suspension jusqu'à 14h

Maître Cornon, avocat de **LP. Wenès**.

Il ne pouvait pas tout savoir, il ne pouvait pas tout contrôler. Cette accusation de harcèlement moral, elle est compliquée à comprendre.

Il faut le dire, les salariés n'ont jamais été une variable d'ajustement dans l'entreprise. Il n'y a pas eu d'agissements pour LP. Wenès, ces plans ont été mis en place pour les salaires

Mr Trotel et d'autres salaires n'étaient pas rattachés à Mr Wenès

L'ACSED (réunion des cadres le 20 octobre 2006), ce serait des propos tenus pour les motiver à harceler d'autres personnes. On lui reproche de faire vite. Un excès de vitesse. Son propos, il l'assume. Ce n'est pas réorganiser vite, c'est faire mieux.

Il s'est informé autour de deux outils les enquêtes « écoutes salariales » et les cellules d'écoute ont permis d'enregistrer 500 situations. S'ils avaient voulu harceler tout le monde le standard aurait dû exploser.

Madame le président, je vous le redemande cette fois-ci qu'il ne soit pas le bouc émissaire

Maître Beaulieu, est-ce qu'au terme du délibéré, vous direz que LP. Wenès était coupable ? Vous avez dit « il ne faut pas laisser place au doute » madame la présidente.

Les procureures ont compris, ce sont trois dinosaures. Vous dites « Vous êtes si pressé que vous oubliez que l'on parle de personne humaine » Comment pouvez-vous dire ça à LP. Wenès !

Le but de ce procès est de montrer que ce harcèlement moral peut être caractérisé par une politique d'entreprise. Le but d'un procès n'est pas de créer une infraction nouvelle.

Est-il besoin de dire que cela n'était pas son intention ? J'étais impressionnée de voir à quel point nous étions factuellement d'accord avec les parties civiles mais à quel point nous étions opposés sur l'interprétation.

Sociologie, science molle, je comprends mieux pourquoi, ça partait d'un point de vue. Plus il y a de cigognes dans une ville, plus il y a de bébés. Première hypothèse, les cigognes amènent les bébés, on a très envie d'y croire. Puis il y a une seconde hypothèse qui nécessite plus de raison qui dit que si on construit plus de maisons, il y a plus de toits. En ce qui me concerne, cette explication je la préfère devant un tribunal correctionnel. Leur but à ces avocats de conviction, c'est de changer la loi

Pour les avocats qui ont des idéaux, un combat, c'est une bonne chose, je ne crois pas que ça soit le droit du ministère public. Il n'a pas à être militant, il y a la vraie loi, la seule loi.

C'est pour ça que quand j'ai entendu Mmes les procureures, j'ai un peu frémi, il y avait quelque chose qui n'allait pas du tout. Des victimes ici, il y en a eu. Qui n'a pas été bouleversé ?

(Elle parle des 120 morts de l'hormone de croissance et une relaxe générale dans ce dossier).

Non ce n'est pas un manque de respect que la loi et les faits doivent conduire à la relaxe de Louis-Pierre Wenès.

Le parquet est un parquet militant quand il requiert le max et parle de harcèlement en bande organisée.

Le harcèlement, c'est lié à des agissements interpersonnels. Le parquet lance, avec les parties civiles, un ballon d'essai pour que la loi soit modifiée. LP. Wenès n'est pas un pushing ball. Tout ce qui ne concerne pas Opération France doit être écarté.

La nécessité du lien de cause à effet (harcèlement), on ne peut s'abstraire de cette définition, sinon on a une contradiction majeure.

En même temps, on nous dit qu'un climat d'insécurité permanent peut être du harcèlement. Non il ne s'agit pas d'un agissement

Il y avait une obligation industrielle d'adapter. Dire le contraire serait absurde, dire qu'il n'y avait pas de nécessité à NEXt était une aberration

Sur les 22 000 départs naturels, moi je veux bien qu'ils aient inventé ce terme pour cacher leur méchanceté et faire de la peine à tout le monde mais on avait déjà les mêmes chiffres en 2003.

Qu'on aurait voulu faire partir 22 000 personnes et mettre en place une déstabilisation, ça se heurte à la réalité du dossier

On dit que vous vous accrochez à ces départs naturels. Eh bien oui, c'était logique, ce n'était pas un scoop, c'était ce qui se passait. Avant donc, il n'y avait pas besoin de cette déstabilisation, c'est absurde {Elle lit un extrait de la machine à broyer France Telecom}

Qu'est-ce que vous allez trouver comme responsabilité individuelle ? ACT, je ne l'ai pas conçu, pas géré !

Les dictats partis d'en haut, ça ne marche pas comme ça

LP. Wenès n'a harcelé personne et n'en a pas eu la volonté. On ne fait pas avancer le droit avec des boucs émissaires

Suspension jusqu'à demain 13h30

11/07 (Jour 41)

41ème et dernière journée au procès France Telecom, avec la plaidoirie des avocats de Didier Lombard et à priori, un dernier mot des prévenus

Maître Veil pour **Didier Lombard**.

Avant tout autre chose, je voudrais dire à ceux qui sont dans la douleur comme je partage leur désarroi. Ceux qui ont perdu un père, une mère, un proche et qui ont souffert de la transformation de France Telecom J'ai 72 ans et l'absence, je sais ce que c'est. La justice est rendue au nom du peuple français. La justice pénale est rendue différemment en F.

Pendant longtemps, les victimes ont été les oubliés des procès pénaux, ce déséquilibre devait être corrigé. L'heureuse évolution qui se déroule depuis 25 ans ne doit pas se faire dans la confusion des rôles, passant du sujet passif du délit en agent martial de la répression.

(Enorme problème de connexion Internet dans la salle et plaidoirie hallucinante de Me Veil, qui a taclé pêle-mêle, les médias, le président de la CFE-CGC, Sébastien Crozier, et évoqué le nombre de suicides dans la magistrature, supérieur à ceux de France Telecom... Ambiance. Et j'oubliais, on doit aussi s'estimer heureux de ne pas avoir connu la guerre France Telecom)

Maître Jean Veil fait mine de finir sa plaidoirie puis revient :

J'aurais dû développer ce qui a été écrit par l'OMS (sur la façon de traiter les suicides pour la presse).

Je pense que la religion, la société, la famille protègent les gens contre eux-mêmes, les culpabilise dans l'hypothèse d'un suicide...

Je pense que la façon dont les gens ont abandonné la religion, la façon dont la presse a traité les suicides a déculpabilisé un certain nombre de personnes.

{L'ensemble de la salle est en PLS après ce grand moment surréaliste.}

Maître De Warren pour **Didier Lombard**.

Mr Lombard est un ingénieur. Mr de Laroziere a dit que c'était un visionnaire. Mr Lombard était un serviteur de l'Etat.

Non ce n'est pas un financier obsédé par l'idée de faire plaisir aux marchés financiers. Président de France Telecom SA, c'est en cette qualité qu'il est renvoyé devant vous.

Durant la période de prévention, il était à la tête d'un groupe international de 180 000 personnes. J'ai regardé son calendrier pendant 3 ans. Il passait une semaine par mois à l'étranger. On lui reproche d'avoir opposé performance économique et performance sociale.

Un mot sur la structure matricielle. On nous reproche une organisation compliquée et d'avoir mis en place des choses pour la simplifier.

{Elle cite la définition de Wikipédia OKLM}

J'aurais aimé qu'on discute plus des aspects économiques dans cette audience...Vous avez un vrai moment de solitude, vous êtes le seul qui a les données en main, le seul à qui on s'adresse (position de PDG).

Je n'ai pas de problème sur ce qu'a dit Mr Lombard à l'ACSE : « nous devons tous nous souhaiter bonne chance ». Je ne peux pas me limiter à parler de la période de prévention.

Je suis fatiguée, je ne sais plus si on reproche NExT. Les 22 000 suppressions de postes ou l'ACSED (Réunion des cadres du 20 octobre 2006 où avait été prononcé « par la fenêtre et la porte notamment »).

(Elle cite un conseil d'administration de 2009 qui évoque la réussite de NExT). Il n'a jamais considéré l'emploi comme une variable d'ajustement pour réaliser les objectifs financiers (disait D Lombard)

Voyez Mme Adam (administratrice Sud-PTT {parle d'autres sujets}). NExT, c'est une stratégie industrielle, c'est pour ça qu'ils y ont adjoint ACT. Mme la procureure dit que c'est de l'habillage, je ne crois pas que cela ait été démontré pendant l'audience.

Il était peut être insuffisant, vous ne pouvez pas balayer ainsi le travail des RH. Monsieur Lombard n'a pas participé au calcul du chiffre (22 000). Oui les CFC (congrés de fin de carrière) disparaissaient. On nous dit les gens ne voulaient pas partir.

Ils ne voulaient pas quitter l'ancienne entreprise France Telecom. On savait que certains ne voulaient pas mais on comprenait. Le message est pour ceux qu'ils veulent rester, il y aura une place, mais ça sera peut-être sur une marguerite (plateforme téléphonique).

Il aurait fallu leur laisser leur travail mais s'il disparaît avec les évolutions technologiques ? Il aurait fallu faire un Plan de Sauvegarde de l'Emploi mais c'est absurde avec 70% de fonctionnaires. Je ne vois pas réellement comment cela aurait été la solution.

Je ne vois pas pourquoi on part du principe que ça aurait coûté plus cher. Il ne voulait pas faire un plan de licenciement, c'est un naufrage. Il n'y avait qu'à faire ce qui avait été fait en 2009 ont dit les procureurs mais la situation n'était pas la même.

L'ACSED, j'y passerais vite, mais c'est pour ça que Mr Lombard est devant vous. Ce n'est pas une politique, il a une façon de parler qui n'est pas policée. Il dit un mot disproportionné, les gens de l'ACSED ne se sont pas trompés sur le sens, c'est ensuite quand ça aura été rapporté.

Il a sa façon de parler. Il a dit qu'il n'a jamais vu une déstabilisation ou un malaise général dans le groupe, vous pouvez croire qu'il a fermé les yeux, il vous l'a dit.

Lui il s'est dit « si tout le monde était dans la souffrance, il n'aurait pas réussi la transformation ». Peut-être que tout le monde est bâillonné chez France Telecom mais à partir du moment, si on n'alerte pas...

Quand la crise explose, ils ont réagi immédiatement. Ce n'est pas monsieur Richard (qui a arrêté les mobilités), c'est D. Lombard. Le cabinet Technologia, ça sera intervenu sur la présidence de Mr Lombard.

Dans le film de Moati, on est au cœur de la crise. Il dit qu'il a peut-être raté une marche. Il sait que la caméra est devant lui. Il veut rassembler, rassurer, c'est son rôle.

Il a quitté ses fonctions en février 2010. Depuis dix ans on lui impute personnellement la responsabilité de morts et dépression. On parle du procès France Telecom ou du procès Lombard.

Pendant deux mois et demi, il est resté sur sa chaise. Ecouter, se faire traiter de meurtrier, dénoncer son mépris (elle parle de sa pudeur). Il ne pouvait pas, il ne savait pas, ce n'était pas ses responsabilités.

C'est lui qu'on veut voir souffrir consciemment ou inconsciemment. C'est de la vengeance, pas de la justice.

La justice n'a pas besoin d'une condamnation symbolique, les parties civiles non plus. Elle a besoin que vous apaisiez et réconciliez les deux parties de cette salle.

Maître Esclatine pour Didier Lombard

Par moment, on se serait cru carrément aux assises. Les parties civiles se sont comportées comme des procureurs et les procureurs comme des parties civiles. D. Lombard, c'est un couple attachant avec son épouse.

Le gaffeur, plein de maladresse. Quand il pleure, on dit qu'il pleure sur lui-même, il est plein de pudeur. Je sais que vous êtes un autre. Vous ne devez pas porter un jugement sur l'état de notre société, vous devez juger des hommes. Il y a eu des moments bouleversants.

Peu de questions ont été posées par la défense car c'est difficile. « J'espère qu'avoir parlé vous aidera à vous reconstruire » dit la présidente, c'est la catharsis de l'audience. Oser se défendre, c'est être dans le déni.

La dictature de l'émotion, c'est dire « la défense n'a pas le droit de se défendre ». Cette dictature de l'émotion, elle a toujours été présente. Maître Teissonnière invite à répondre à cette question enfantine « est-ce que c'était interdit ? »

Le harcèlement moral managérial peut être condamné sur la base des textes que vous connaissez ? La question juridique est tellement fondamentale qu'il y a été consacré 14 minutes (dans les réquisitoires). Le seul texte au pénal qui parle de plan concerté, c'est pour les génocides.

On parle d'agissements répétés. Du coup, on tord le discours de l'ACSED pour lui faire dire des choses qu'il ne dit pas. Vous voulez nous faire dire « un plan de suppressions de postes, attention c'est du harcèlement moral ».

On a du mal à raccrocher quels faits ont été commis par l'un ou par l'autre. On parle de harcèlement en bande organisée. On parle de distribuer des stocks options, de faire monter les cours.

« A quoi ça sert d'être un chef si on n'assume pas ? » (Ont dit les procureurs). Je suis un peu sidéré. Vous imaginez quoi ? Que l'œil cyclopéen de D. Lombard voyait tout, décidait tout ?

Le vrai malaise, il s'est passé quand on est passé d'un usager à un client. Il n'arrive pas avec NEXT, ACT. Y a pas une dégradation du corps social sous la direction de D. Lombard, le malaise était préexistant.

NEXT n'a pas pour objet de harceler les gens. Du coup, ce qu'on va reprocher, c'est l'ambiance pathogène. Qu'est-ce qu'on lui reproche ? De quoi est-il coupable ?

Le contexte permet d'évaluer le pouvoir de direction. L'existence d'une souffrance au travail ne suffit pas dans le délit invoqué. Qu'est-ce qu'on lui reproche ? D'avoir expliqué ce qu'était NEXT et ACT à l'ACSED ? Ce qu'était la stratégie ?

Sur le harcèlement moral institutionnel, (il évoque l'arrêt de 2005, l'arrêt EuroNEXT)

Autre argument évoqué par les parties civiles, la convention de l'OIT de juin 2019. Ce n'est pas un dossier exemplaire, ça n'existe pas, il n'y a que des dossiers où on juge des gens. Il est maladroit, il est gaffeur mais il a sauvé cette entreprise. Si Orange est ce qu'elle est aujourd'hui, c'est grâce à D. Lombard. Vous aviez gagné votre titre de manager de l'année. Je vous demande de relaxer D. Lombard.

- **La présidente** : La dernière plaidoirie est achevée. Je m'adresse aux parties civiles, le tribunal le jour où il rendra sa décision ne pourra pas la commenter ou l'expliquer

Il peut lire des motivations, compte tenu de la complexité des débats, cette lecture ne sera que des extraits. Il vous appartiendra de les lire comme vous avez le droit de faire appel.

Aussi maintenant, à quelques minutes de la levée de la dernière audience, compte tenu des enjeux de ce procès, de son caractère inédit, les 3 membres du tribunal souhaitent vous faire part de propos inhabituels.

Vos avocats des deux côtés de la salle, malgré leurs antagonismes, ont assumé leur mission dans le choix des débats jusqu'à conclusion avec une constante exigence avec laquelle je n'étais pas insensible. Les procureures sont intervenues pour livrer leur analyse juridique.

Les 30 témoins venus de loin, ayant patiemment attendus très tard, auront contribué à faire avancer et enrichir la réflexion de chacun d'entre nous. Quant aux témoins, proches ou salariés, ayant prêté serment, ils ont surmonté leur douleur pour nous faire don de leurs mots.

Les journalistes professionnels et amateurs d'un jour ont su tirer parti des moyens techniques de cette salle moderne. Leur travail, analyse, regard, par leur fraîcheur, recul et expérience, auront donné aux propos rapportés un écho bien au-delà des 4 murs qui nous entourent, au-delà du 11 juillet 2019.

Pour les victimes, la violence aura été sourde, devant le tribunal. C'est le courage, la mise à nu qui aura été exigée.

Silence remplis de souvenirs ou de douleurs, larmes remplies de délivrance ont été déposées devant cette table de justice et écoutées par chacun d'entre nous,

Lourd fardeau que le tribunal emporte avec lui. Le tribunal espère que ces instants de partage de douleurs les auront rendus plus supportables. Du côté des prévenus... certes vous êtes vivants, vous avez été ponctuels. Cette présence constante et atypique compte tenu de sa longueur, vous avez entendu, écouté, parlé, précisé vos pensées, vos actes, vos vérités. Vous auriez pu vous taire, c'était aussi votre droit. Les moments des dommages et intérêts avoisinent les deux millions d'euros.

C'est désormais une charge que le tribunal va porter seule dans les mois à venir, aux mille pages du dossier se sont ajoutées 800 pages. Le tribunal voulait comprendre ensemble. Quelle que soit la décision, cette prévision devenue un objectif partagé, c'est un résultat. Une sorte d'œuvre de justice commune, collective. Je vais donner la parole à chacun des prévenus

- **O. Barberot** : J'ai le sentiment d'avoir été écouté et que le débat a été équitable
- **LP Wenès** : Je veux m'adresser à ceux qui ont vécu malaise et souffrance, je suis profondément désolé, je ne l'ai jamais voulu. Je voulais remercier les dizaines de collaborateurs qui ont contribué à sortir France Telecom de l'ornière.
- **Nicolas Guérin**, représentant de France Telecom : L'entreprise a été présentée sous un jour terrible. C'est n'est pas l'entreprise que je connais depuis 20 ans, nous avons revécu l'histoire de FT, les lignards. Mr Benoist nous a fait le reproche de ne pas être avec les parties civiles. Ce n'était pas possible, après la plainte de Sud PTT, cela aurait été perçu comme une tentative d'échapper à ses responsabilités.
Ce procès était utile, nous devons être présents. C'est indispensable pour que la page puisse se tourner, il n'existe qu'un corps social dans l'entreprise, on a opposé fonctionnaires et salariés de droit privé
Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. Cette double équation est facile à poser, difficile à résoudre. L'entreprise a subi 4 chocs qui l'ont contrainte à se transformer. Les dirigeants de l'époque n'avaient pas les marges de manœuvre qu'on leur prêter aujourd'hui
Il y a eu de la souffrance, nous n'avons pas su protéger les personnes, comment le nier ? Peu importe les fragilités, nous n'avons pas su éviter ces drames. Je ne peux pas assumer que l'entreprise a délibérément cherché cela, c'est faux.

Avec Stéphane Richard, nous avons commencé à travailler à des modalités d'accompagnements avec les syndicats, ce qui est peut être lancé, une procédure d'indemnisation individuelle. Nous reconnaissons que la transformation a pu générer des souffrances individuelles

Le délibère sera rendu le 20 décembre le matin à 10h. L'audience est suspendue.