

Bonjour à toutes et tous.

Il y a six mois, je venais ici-même pour vous parler, à vous, les représentants de la direction de notre entreprise, de mon collègue, Benoit, qui venait de se suicider.

Je vous parlais de sa souffrance au travail et de ses craintes pour son avenir, face aux annonces de réduction de personnels.

Je vous parlais de la souffrance de mon équipe, des hommes et des femmes traumatisés par la perte de deux collègues.

Je vous alertais sur la difficile situation de vos salariés et vous disais mon angoisse que le passé se répète.

Je vous demandais instamment d'ouvrir les yeux sur la situation et d'agir.

Agir pour protéger la santé et la sécurité de votre personnel, comme la loi vous y oblige, agir pour prévenir de futurs drames.

Il y a six mois, vous me répondiez qu'il n'y avait pour vous aucun problème à la DTSI, que les suicides étaient dus à des causes personnelles et que vous vouliez éviter de "rechercher des responsabilités".

Depuis cette réponse, combien de drames ? Des drames qui auraient peut-être pu être évités.

Dans l'intervalle, la CGT a tout mis en œuvre pour protéger les salariés. En tant que représentante de proximité CGT, j'ai fait tout mon possible pour épauler mes collègues et mon manager dans cette crise horrible que nous traversons.

Cependant, je veux vous faire part de mon étonnement face à certains faits.

Je m'étonne que la direction refuse à la veuve de Benoit la requête toute simple de visiter le lieu de travail de son défunt mari. Que dire aussi de la vidéo prise de son espace de travail en l'absence de l'équipe pour « la transmettre à la veuve » ? A-t-elle effectivement été transmise ? Si oui quand ? Sinon pourquoi ?

Je m'étonne que nous n'ayons toujours pas d'outil de suivi et de mesure de la charge de travail, outil demandé dans le cadre du DGI du 31/05. Je tiens cependant à saluer les efforts qui ont été faits pour faire rentrer de nouvelles personnes dans l'équipe. Mais force est de déplorer que la formation est assurée par nos soins en complément de notre charge de travail.

Je m'étonne également du silence de la Direction depuis ce suicide : aucune information sur les circonstances du décès, des informations contradictoires, une absence de consigne claires face à des interrogations comme par exemple celle de mon collègue qui disait avoir reçu un mail personnel de l'épouse de Benoît. Il fut demandé à ce collègue de transférer ce mail personnel à la Direction RH et aux relations sociales sans aucune explication.

Je m'étonne et reste choquée que la RRH, une fois où je m'entretenais avec mes collègues lors de la pause méridienne, soit rentrée dans la salle et m'est autoritairement demandé de m'arrêter immédiatement alors que le DGI était en cours d'arbitrage auprès de l'inspection du travail.

Je ne peux m'empêcher de me demander s'il s'agissait là d'une méconnaissance du droit du travail ou d'une énième tentative de pression.

Je m'étonne, enfin, que la RRH soit installée à demeure sur le plateau de notre équipe, entravant la liberté de parole et empêchant tout retour à la normale au sein de notre collectif.

Aujourd'hui, six mois plus tard, je suis de nouveau devant vous, direction DTSI représentant la direction de notre entreprise, et de nouveau je vous demande d'ouvrir les yeux et d'agir pour empêcher de nouveaux suicides.

Aujourd'hui, je veux espérer que vous m'entendrez et que vous entendrez la voix de mon équipe.

Depuis trois ans, les rapports de la médecine du travail vous alertent sur la dégradation de la santé de vos salariés.

Ils alertent sur l'impact dévastateur des réorganisations incessantes, des réductions du personnel, de la sous-traitance...

La CGT vous remonte sans relâche la détresse de plus en plus grande du personnel. Vous n'y répondez que par un silence assourdissant.

Dans le même temps, le climat social de notre entreprise se dégrade de plus en plus. Nos boutiques sont filialisées avec une convention collective moins disante. Les efforts des salariés sont traités par le mépris lorsque la direction claque la porte de la NAO mais dans le même temps distribue un dividende record et des quantités indécentes d'actions gratuites aux dirigeants. Les suppressions d'emplois s'intensifient, avec chez Orange Business un plan social qui ne dit pas son nom, le non-remplacement des départs en retraite, le recours massif à la sous-traitance...

A présent, notre DRH Groupe Vincent Lecerf déclare dans la presse qu'il n'a pas, je cite, "d'éléments sur une dégradation factuelle de la situation sociale chez Orange".

Je veux vous dire à quel point je suis choquée de lire cela alors que mes collègues se tuent autour de moi. Alors que ceux qui restent s'effondrent en larmes sur mon plateau et subissent l'omniprésence de la RRH perçue comme hostile.

Je suis choquée par ce déni qui est d'une grande violence. La dégradation factuelle est là, sur le terrain, quand nos aînés à bout sont prêts à accepter n'importe quel TPS pour partir, quand on demande à nos managers de se munir d'un verre d'eau et d'un mouchoir pour annoncer à des salariés qu'ils vont perdre leur travail, quand nos collègues passent par leurs élus CGT pour communiquer avec la direction car ils ont

peur, n'ont plus confiance ou croient que la direction est indifférente à leurs problèmes.

Notre entreprise va mal.

Ses salariés vont mal.

Comment pourrait-il en être autrement quand l'humain ne compte plus face à des objectifs uniquement financiers ?

Quand la juste reconnaissance du travail et l'investissement dans le futur de l'entreprise sont sacrifiés sur l'autel de la rentabilité financière à court terme et le paiement de dividendes quoi qu'il en coûte ?

Les salariés vont mal et ils en meurent. Eric, Benoit, Xuan, Thomas, Gaël... Ce ne sont pas des statistiques sur un rapport. Pas des ressources sur un projet, pas des variables d'ajustement pour économiser de l'argent. Ce sont des personnes.

Des personnes de notre entreprise qui sont mortes.

Nier ce problème, c'est permettre qu'il perdure.

Arguer de raisons personnelles pour expliquer la mort de ces salariés quand le taux de suicide à la DTSI est trois fois plus grand que la moyenne nationale, relativiser la situation quand la crise sociale que nous traversons est partout dans la presse nationale, c'est permettre que cela continue.

Combien de temps encore irai-je au travail la boule au ventre, craignant qu'on m'annonce la mort d'un collègue ?

Combien de morts faudra-t-il encore avant que la direction admette que les méthodes actuelles tuent ?

Avant qu'elle revoie ces plans de prévention des risques professionnels manifestement insuffisants ?

Avant qu'elle arrête les mesures destructrices qui sont en cours ?

Avant qu'elle renonce à réduire toujours plus les effectifs, faisant peser sur les épaules des salariés qui restent un poids de plus en plus grand ?

Avant qu'elle mette un terme à ces réorganisations à répétition, à ces déménagements qui bouleversent le quotidien de tous ?

Combien de morts avant qu'elle cesse cette course folle aux dividendes et remette enfin l'humain au centre de ses décisions ?

Il est temps d'agir.

Agissons dès aujourd'hui pour faire cesser ces drames et protéger les salariés.

Tirons les leçons des erreurs tragiques du passé pour ne pas les reproduire et revoyons les méthodes de la Direction.

Allégeons la charge et le stress des salariés grâce à un grand plan d'embauches et de formation.

Remettons l'argent de l'entreprise à sa juste place en investissant dans l'innovation et en reconnaissant le travail du personnel.

Affirmons enfin que les salariés sont, non pas une charge à réduire, mais la seule et vraie richesse de l'entreprise.

Ensemble nous pouvons y arriver.

Ensemble, direction et organisations syndicales, nous pouvons construire cette entreprise que nous voulons tous : juste, égalitaire, où les nécessaires évolutions pour le futur ne se font pas contre les salariés mais avec eux.