

Immolation d'un cadre suspendu pour mesure disciplinaire



Orange : Immolation d'un cadre suspendu pour motif disciplinaire

[toc]

Un cadre de France Telecom, responsable logistique à l'unité d'intervention de Pau, s'est immolé par le feu à son domicile, le 4 mars dernier. Il faisait l'objet d'une « présomption d'acte frauduleux » suite à enquête de « pôle enquête », et à ce titre avait été suspendu provisoirement. Ancien délégué du personnel, il travaillait depuis 20 ans à France Telecom. Si son décès clôt les investigations le concernant, il ouvre d'autres questions.

Le suicide par immolation : une révolte contre une « injustice »

L'immolation est un geste qui selon les psychiatres correspond à une révolte contre une injustice. Pour le psychiatre G.Schmidt dans le cas de suicides par le feu, le passage à l'acte prend une dimension spectaculaire « il y a du désespoir, de la révolte et le désir de la rendre visible ». L'immolation par le feu c'est le suicide sacrificiel par excellence. Le niveau insoutenable de douleur auto-infligée est destiné à provoquer un traumatisme pour la société. En effet, dans le cas de l'immolation l'acte lui-même désigne la société comme responsable.

Pour la psychiatre Saida Douki-Dedieu « le suicide est une conduite complexe à mi chemin d'une pathologie personnelle et d'une pathologie sociale. Mais l'immolation par le feu est celle qui à la plus petite composante personnelle ». C'est un acte qui est destiné à dénoncer une situation ou à revendiquer quelque chose.

Une investigation sur la matérialité des faits reprochés et sur leur gravité ne se justifie pas

Ceci par égard à l'honneur d'une personne décédée, qui ne peut donc plus se défendre. Quelle que soit la réponse à cette question, aucun délit et aucun crime, en France, n'est puni du bûcher.

Les modalités du suicide de ce cadre ne sont pas ceux de la honte du coupable.

Quelles sont les circonstances qui ont poussé ce cadre à une mise à mort aussi douloureuse et aussi spectaculaire?

Qu'il soit ou non coupable d' « acte frauduleux », les conditions d'enquête sur la matérialité des faits et sur leur compréhension ont-elles été respectueuses de sa dignité?

Car, loin de s'interroger sur la multiplication des affaires disciplinaires, l'entreprise organise des « pseudo tribunaux » internes, des conseils de discipline, qui traitent indifféremment les « comportements hors jeu », les écarts de process, qualifiés par exemple de « fraudes au système d'information », les écarts de comportement, les manquements au règlement intérieur, les délits.

Or, punir sans comprendre et surtout, sans chercher à comprendre est un déni de justice.

Ayant choisi de traiter de manière disciplinaire des symptômes qui relèvent d'un malaise « organisationnel » persistant, Orange saisit « pôle enquête » et l'instrumentalise pour arriver à ses fins : punir et éventuellement licencier (les « départs naturels ») [foot]Lettre aux managers de Bruno Mettling du 16 avril 2013 : « départs naturels (démissions, décès, licenciements pour faute » (souligné par nous)[/foot], et reprendre le cycle de la terreur pour tous.



Il y a lieu de s'interroger sur les conditions d'exercice du métier de responsable logistique de ces unités techniques, de la réalité effective de leur travail :

- les aménagements que les uns et les autres trouvent pour contenter leurs clients internes
- l'absence de collectif de travail de référence, qui puisse élaborer des règles collectives de métier qui adaptent , c'est à dire contournent, les « process »,
- l'absence de ces règles de métiers qui contribuent à une éthique de métier, une ligne de conduite, qui prônent des valeurs qui aident à repérer le bon du mauvais, le bien du mal.

Il y a à s'interroger sur une entreprise qui impose ses valeurs comme un catéchisme à apprendre, propose des « quizz éthiques »

Entreprise qui prend en faute quiconque ne les suit pas et ôte la possibilité de construire collectivement ces valeurs, de les inscrire dans le tissu social professionnel.

Il y a lieu de s'interroger sur le recours au seul « pôle enquête »

seul recours pour aborder des problème à l'exclusion d'enquêtes sociales, d'enquêtes sociologiques, qui puissent en donner une compréhension, tant à l'entreprise qu'aux travailleurs concernés).

Il y a lieu de s'interroger sur les missions données au « pôle enquête »

Pôle enquête dont les missions sont initialement audit financier, sécurité financière, et, par extension, fraudes et délits qui y afférant, puis de toute instruction sur les faits relevant de la discipline, puis ceux relevant du comportement « inadéquat ».

Il y a lieu de s'interroger sur la légitimité, voire la légalité des missions de pôle enquête.

Pôle enquête présente l'intérêt d'être indépendant de la hiérarchie des travailleurs visés, qui a pu se livrer ainsi à des enquêtes et des interrogatoires en dehors de tout cadre et référence, ni légal, ni professionnel, et de manière partielle. Même si les activités de ce service se réfèrent à une charte de déontologie annoncée dans un accord social (IRP, du 6 mai 2010), celle-ci reste très confidentielle ; se pose la question de l'encadrement légal de ces activités, que ce soit à Orange, ou dans d'autres entreprises.

Il y a lieu de s'interroger sur les méthodes de pôle enquête, sur les méthodes d'investigations et le respect de la vie privée, sur les méthodes d'interrogatoires

Par exemple sur les questions destinées à déstabiliser les salariés, sur leur durée (jusqu'à 8 ou 9 heures sur une journée), sur l'interdiction, parfois, de sortir pendant l'interrogatoire, sur la non remise du double du PV d'audition à la personne interrogée, sur l'interdiction de communiquer aux collègues la teneur des interrogatoires ; et sur le fait que les enquêtes sont toujours menées à charge.

Avant sa suspension de fonction, ce cadre avait fait l'objet d'une enquête disciplinaire, qui a été confiée à pôle enquête. Auditionné par ce service, il n'était pas accompagné ; des collègues ont entendu des éclats de voix, et l'ont vu sortir ébranlé. Il est rentré chez lui immédiatement, et son épouse le décrit quasiment mutique.

Avait-il été informé de ses droits? Par exemple celui d'être accompagné lors de l'audition par pôle enquête? Le service social a-t-il été averti par l'entreprise et quel moment?

Il s'est immolé chez lui quelques jours après.

Le CHSCT de l'établissement a constitué une délégation d'enquête, et celle-ci est en cours. Elle a pour rôle d'analyser les accidents et maladies professionnels et leurs circonstances, dans l'objectif de préconiser des mesures de prévention.

Nous ignorons si Orange a ouvert un dossier de reconnaissance d'imputabilité au service[foot]Pour les fonctionnaires, ce n'est pas la sécurité sociale qui est compétente pour les accidents et maladies professionnelles, mais l'employeur lui-même, qui doit suivre une procédure spécifique à la [fonction publique](#) .

Les suicides peuvent être reconnus comme accident de travail, accident de service, ou consécutifs à une maladie professionnelle : [guide des ayants-droits](#)[/foot] de ce suicide, comme le lui ont demandé les élus du CHSCT le jour du décès.

Bruno Mettling, DRH du groupe, a commandité une enquête sur pôle enquête au médiateur interne, Jean François Colin, qui rendra ses conclusions au CNHSCT le 26 juin.

L'observatoire avait déjà attiré l'attention sur ce service dans [un article de février 2013](#).



Observatoire du stress dans les entreprises

une association (chercheurs, travailleurs, syndicats) sur le sujet de la souffrance au travail en lien avec l'organisation et le management des entreprises

<http://ods-entreprises.fr>

Vous pouvez apporter vos témoignages sur le [forum réagir ensemble](#)