

# La propagande nazie comme modèle pour la communication interne d'ORANGE ?

**Les salarié-es d'ORANGE pensaient travailler dans une entreprise de de communication. Visiblement, la communication ne suffit plus, en interne comme en externe, il faut désormais... de la propagande !**

**C'est en tout cas ce qu'il ressort des propos d'un directeur d'ORANGE devant le personnel lors d'un road show managérial. Et pas n'importe quelle propagande, puisqu'il regrettait qu'au sein de son entité «il manque un Goebbels pour la com»...**

## Sensibles s'abstenir !

Certains esprits, sans doute trop sensibles, se sont formalisés de cette apologie du ministre nazi tristement célèbre pour ses techniques de manipulation des masses et son rôle moteur dans les persécutions de juifs.

Informée de cet écart de langage nauséabond, la direction locale a répondu que «l'image utilisée était mal venue», mais ne conteste pas toutefois la nécessité de « mieux communiquer ». On peut désormais légitimement s'interroger sur les frontières qu'elle met entre bonne communication et propagande, entre information, écoute salarié-es et manipulation !

## De vraies valeurs ?

Informée à son tour, la direction nationale s'est réfugiée derrière ses « vraies valeurs » et pour calmer l'émoi suscité par l'affaire, elle affirme avoir rappelé lesdites valeurs à l'intéressé, lequel devra présenter ses excuses.

SUD retient de tout cela que, si Orange brandit fièrement ses valeurs incompatibles avec les paroles prononcées, la réaction émoullente de la direction envers l'un de ses fondés de pouvoir tend à relativiser la gravité des références en matière de communication utilisées devant le personnel et à créer un sentiment d'impunité qui risque de libérer paroles et références inappropriées.

## Mais utilisées avec souplesse...

Ce simple rappel aux valeurs envers un dirigeant de l'entreprise tranche avec la sévérité parfois surprenante pour des agissements moins graves de « petits personnels » observée dans les instances disciplinaires d'ORANGE. SUD saura à l'avenir s'appuyer sur cette « jurisprudence Goebbels » pour

exiger une clémence similaire dans des dossiers disciplinaires de « salarié-es d'en bas ».

## Un concept relationnel renouvelé

Au-delà de l'écart de langage, les mots révèlent surtout la conception de la direction de ce que doivent être les relations de l'entreprise aux salarié-es via le management et la politique de communication.

La bonne parole doit être distillée et les salarié-es doivent adhérer, quitte à utiliser des méthodes dangereuses.

## Une situation tendue

Avec les restructurations incessantes, les départs massifs non remplacés, l'incertitude sur les métiers de demain, l'ambiance se tend dans de nombreux services.

Le climat social se dégrade, en témoignent le refus de toutes les organisations syndicales de signer le projet d'accord salarial 2018 et l'enlisement de négociations sur la GPEC, l'environnement du travail ou les avantages salarié-es.

## Des souvenirs présents

Toutes proportions gardées, le traumatisme lié à l'histoire sociale dramatique de l'entreprise est encore vif chez les salarié-es d'ORANGE.

Un système généralisé de harcèlement moral mis en évidence dans l'affaire de l'ancien PDG Didier Lombard va prochainement l'envoyer devant un tribunal.

**SUD ne laissera pas un système de manipulation des salarié-es lui succéder à travers des méthodes de communication inacceptables dans une entreprise détenue à 23% par l'état.**