

Déclaration préalable

12 Juillet 2018

La CFE-CGC Orange souhaite réagir concernant le document du bloc 3, qui décline au niveau de notre comité d'établissement la politique sociale, économique et d'exploitation présentée au sein du CCUES. Nous souhaitons tout d'abord présenter notre compréhension économique de la politique d'exploitation issue de la stratégie dite « Expérience 2020 » d'Orange France pour la période 2018/2020. Cette période de notre Histoire est fondamentale dans la transformation de la filiale « Orange France » et le mot « filiale », employé par notre PDG, est tout un symbole. Car le groupe Orange normalise les activités de l'opérateur historique comme des services d'une simple filiale d'une entreprise multinationale.

Née de la sphère publique le 1er janvier 1997, notre entreprise a changé symboliquement en abandonnant son nom, son statut et désormais la maîtrise progressive des métiers qui compose la chaîne de valeur d'un opérateur de Telecom. Pour enclencher, l'adaptation au changement, France Telecom a débuté sa mue par éclatement d'une bulle, un endettement massif et son inclusion dans le système dette. Et à l'instar de l'état français, à la veille de la Révolution, cet endettement a créé une obligation morale, une injonction à se transformer, et suivre un plan drastique de réduction des coûts. Ce plan a été dans les comptes un succès et socialement un échec. Encore que avec le recul, force est de constater que nous enclenchons la deuxième phase de la réduction de la masse salariale en utilisant les vertus de la Qualité de Vie au Travail comme pansement à l'utilisation massive de la sous-traitance et/ou des relations de partenariat.

Cette perte progressive de la consolidation verticale des métiers, d'un opérateur de Telecom, résulte d'une politique d'exploitation opportune. Cette politique conjugue la volonté du régulateur de libéraliser un secteur d'activité avec notre perte du monopole des réseaux d'accès (Fibre versus Cuivre) et le vieillissement de notre pyramide des âges.

La relation statutaire des agents fonctionnaires mute majoritairement vers une dépendance contractuelle qui suit les dispositions du code du travail et son principe de subordination. Le personnel et sa masse salariale sont désormais liés à l'entité morale de la filiale Orange France et non à l'Etat. Les vicissitudes de la transformation du lien entre le personnel et Orange France n'ont pas été de tout repos. Rappelons-nous des plans NEXT et ACT !.. (Silence)

Nous percevons aussi la vision archaïque voire dénigrée lorsque les cadres supérieurs de droit public s'apprêtent à partir en retraite, après avoir donné temps et compétences pour faire vivre l'opérateur historique lorsqu'il n'était plus tout à fait une administration.

Nous voyons naître la concrétisation d'une entreprise libérale qui se termine dans les années présentes par la disparition d'un opérateur historique qui maîtrise de façon verticale l'ensemble des métiers de sa chaîne de valeur.

Dans les différents rapports du BLOC 3 qui composent notre ordre du jour, il y a présentation de la sous-traitance mais pas de notre volonté de partenariats. Les partenariats étaient auparavant limités à l'innovation et sont désormais étendue aux métiers de l'exploitation. Cette absence de vision stratégique et contextuelle du BLOC 3 oblitère la compréhension de notre politique d'emploi et des compétences.

Il faudrait ajouter à tout cela l'abandon de certaines activités (cas des réseaux obsolètes) qui contribuent à la baisse des effectifs. La PEC, et le plan de formation répondent à ses problématiques et il nous semble intéressant de décrypter le raisonnement et la politique d'exploitation de notre employeur et du contexte de marché dans lesquels ils s'inscrivent plutôt que de vérifier ses engagements de l'année n-1 même si c'est important.

Ainsi, la CFE CGC Orange souhaite connaître, la liste des compétences qu'Orange abandonne ou maintenir en interne et d'évaluer les FAT (Force Au Travail) et ETP (Equivalent Temps Plein) actuellement positionnés sur ces compétences sans avenir.

Nous sommes dubitatifs en analysant les dossiers CE (comme pour le cas de l'infogérance de la DISU en cours d'externalisation), nous aimerions un langage plus transparent, plus clairvoyant.

Pour finir, cette semaine, Barbara Pompili, rapporteur de l'enquête parlementaire sur la sécurité des installations nucléaires a déclaré :

« l'un des principaux problèmes dans le secteur, et qui en crée de nombreux autres en cascade, est le recours massif à la sous-traitance. EDF a perdu une partie de ses compétences, devenant plus un contrôleur qu'un faiseur »

C'est justement, ce que la CFE-CGC Orange ne cesse de dénoncer, depuis quelques années. Elle réaffirme que la compétence ne peut être conservé qu'en pratiquant les activités sur le terrain.

La CFE-CGC Orange demande à la direction de revoir sa politique de sous-traitance afin de garder réellement nos compétences dans tous nos domaines cœur de métier.