

Intervention du Président Didier LOMBARD devant les élus du CCUES le 15 juillet 2008

Intervention CFDT

Monsieur le Président, pour notre organisation CFDT nous apprécions également votre présence dans l'instance du CC UES.

Pour échanger tout d'abord avec vous suite à votre intervention de ce matin, nous voudrions tout d'abord vous interroger sur l'évolution à venir de la composition du capital de notre entreprise qui nous inquiète ou, du moins, nous questionne : jusqu'à présent, l'Etat actionnaire s'est délesté de morceaux de notre capital au gré de ses besoins de recettes de privatisation.

Vous nous avez présenté les 4 couches d'acteurs du marché et les « mouvements » entre eux.

Au plan international, on peut constater des zones où nous sommes peu ou pas actifs.

- Quels sont vos projets, ou du moins vos souhaits, en matière d'évolution du capital de l'entreprise y compris la part du personnel ?
- L'Etat notamment via son Agence des participations vous semble-t-il en situation de favoriser vos projets ?

Par ailleurs, en ce qui concerne la stratégie et l'évolution de l'environnement, la CFDT rejoint votre vision et est intervenue auprès du Président SARKOZY, mais également au niveau européen auprès de Madame TRAUTMANN au titre du dialogue social européen. La CFDT est en effet inquiète des décisions des parlementaires européens sur une logique de séparation Réseaux et Services, et également de la prise en compte de ce dossier par le gouvernement français, puisque ce n'est pas le ministre chargé de l'économie numérique qui porte ce dossier, mais celui chargé des droits à la consommation !

Plus globalement, monsieur le Président, nous voulions préciser que depuis 1997 la CFDT a également fait le choix de la convergence, cela s'est traduit par la création dix ans plus tard d'une fédération regroupant Conseil, Communication, Culture c'est à dire les différents acteurs des Telecoms, de l'informatique, de la culture, et des médias. La CFDT partage donc en grande partie une vision stratégique d'engagement sur les contenus et d'opérateur intégré, même si des questions importantes restent encore posées.

Nous souhaitons donc que cette stratégie réussisse.

Mais au delà de ces aspects stratégiques et économique qui sont abordés aujourd'hui, les préoccupations "quotidiennes" face auxquelles nous sommes confrontés tournent bien entendu autour de l'emploi, sans revenir sur notre sentiment de non justification des - 22000 emplois, que nous pouvons tous qualifier d'aberration managériale, comme économique, et dont les effets sociaux ont été dévastateurs au sein de l'entreprise.

Nous sommes convaincus que la réussite de cette stratégie d'opérateur intégré passe par la prise en compte de ces préoccupations sociales.

C'est une de nos raisons à nous investir pleinement dans les négociations GPEC en cours, dont nous souhaitons une issue positive, si ces négociations ne sont pas seulement l'aboutissement d'un plan d'accompagnement des réorganisations, réorganisations qui sont certainement plus attrayantes pour les observateurs financiers que pour les partenaires sociaux.

On nous ressort souvent les comparaisons entre opérateurs pour justifier de toujours plus importantes suppressions d'emplois. Ces comparaisons restent souvent sujettes à caution au regard des différences existantes entre les différents opérateurs dits historiques qui n'ont pas tous des périmètres et des contours identiques. La stratégie déployée d'opérateur intégré, s'appuyant sur les contenus, rendra encore plus sujette à caution l'approche d'étalonnage concurrentiel entre les opérateurs historiques y compris en matière sociale.

Cette stratégie de transformation est à elle seule un défi supplémentaire à relever pour l'ensemble du personnel et des cadres, alors qu'ils ont déjà relevé celui de passer d'une administration d'état à un opérateur majeur de télécommunications.

Mais, la réalisation de l'objectif de 22000 départs a produit des effets contreproductifs pour l'ensemble du personnel.

Cela s'est traduit également pour les cadres de l'entreprise à des situations trop souvent paradoxale dans la mise en œuvre d'objectifs dont ils ne partagent pas toujours le sens et la pertinence. Les cadres se retrouvent dans des situations parfois décrites "d'harceleurs - harcelés" et il est urgent de repenser la responsabilité professionnelle et sociale des

cadres au sein de notre entreprise. Un dispositif "régulé", qui ne doit pas se résumer à une seule charte d'éthique, est l'attente CFDT que nous vous formulons.

De notre point de vue, nous devons collectivement (**dirigeants et salariés**) être conscient de l'ensemble de ces préoccupations et la CFDT vous demande pour y remédier l'ouverture de négociations sur la santé, le stress et les conditions de travail des salariés.