

## INTERVIEW DE...

## Sébastien CROZIER

**Pouvez-vous nous expliquer la spécificité des différents statuts présents chez Orange ?**

**Sébastien CROZIER :** Tout s'est passé sur une longue durée. En 1991, la quasi-totalité des personnels étaient des fonctionnaires de la Direction Générale des Télécoms, rattachée à une personne morale de droit public au statut proche de l'EPIC<sup>3</sup>, puis à une SA à capitaux majoritairement publics à régime dérogatoire, puis à une société privée à régime aménagé (pour y accueillir des fonctionnaires) en 2004. Depuis 2000, nous avons une convention collective pour les salariés de droit privé, mais nous en avions recrutés depuis bien longtemps avec la création de France Télécom en tant que personne morale.

**Aujourd'hui, vous avez donc des fonctionnaires et des salariés de droit privé ?**

**S. C. :** 75 % des personnels sont désormais des salariés de droit privé, mais nous avons encore plusieurs catégories de personnels en fonction de leur histoire.



**Sébastien CROZIER**  
Président du syndicat  
CFE-CGC Orange

20 % des personnels sont des fonctionnaires affectés, au titre de la fonction publique, au sein d'Orange - nous les appelons « en position normale d'activité » - 5 % sont en détachement au sein d'Orange ou des filiales. Dans ces deux cas avec les règles de retraite qui sont propres à la fonction publique. Il reste quelques contractuels de droit public.

**Tous les postes sont-ils accessibles de la même façon à toutes les catégories de salariés ?**

**S. C. :** Les personnels de tous les statuts accèdent à tous les postes sauf aux postes de mandataires sociaux, mais c'est tout à fait marginal. La difficulté est d'assurer la cohésion d'un corps social aux règles de fonctionnement différentes.

**Et la différence entre les régimes de retraites ?**

**S. C. :** Ce n'est pas une obsession car elles sont connues dès

l'embauche, juste une difficulté qui peut créer des tensions : un salarié en temps partiel à 80 % cotise 4 trimestres, un fonctionnaire à 80 %, est payé 86 % mais ne cumule que 0,8 année de droits. Chacun peut trouver un motif d'envier la situation de l'autre.

**Quelles sont les complexités que vous vivez au quotidien ?**

**S. C. :** Il y a plusieurs difficultés : d'abord le temps de travail des salariés de droit privé a été adapté à partir de celui des fonctionnaires, ce qui a des conséquences négatives sur les niveaux de salaires pratiqués pour la population en contrat privé. La complémentaire santé que les fonctionnaires n'avaient pas a longtemps été un sujet de discord. L'accès à la formation via le CPF<sup>4</sup>, différent, reste un sujet de conflit.

Ensuite, nous avons des discussions conflictuelles avec la DRH nationale pour déterminer la représentativité des partenaires sociaux. La Cour de cassation a retenu l'existence d'un seul collègue pour les élections CE/CSE<sup>5</sup>, et compte tenu de l'absence

du statut catégoriel dans la fonction publique, la CFE-CGC Orange est non catégorielle (31,7 %). Aujourd'hui, nous avons un différend sur la représentativité de négociation. Lors des élections, nous avons deux urnes différentes, dont l'une permet de mesurer spécifiquement la représentativité des salariés de droit privé... Pour les fonctionnaires, la Direction de l'entreprise (ou le Ministre) prend des décisions unilatérales identiques aux négociations modulo les spécificités juridiques.

**Quel a été le rôle du management ?**

**S. C. :** Les managers ont désormais de plus en plus de mal à gérer la population devenue minoritaire des fonctionnaires, et le soutien des RH n'est pas toujours suffisant. De vraies difficultés à maintenir une compétence se font jour. C'est une opportunité pour la CFE-CGC d'être sollicitée. Nous nous efforçons de maintenir cette expertise. Nous avons toujours veillé à demander pour tous le meilleur des deux statuts. ■

**3.** EPIC : Établissement Public Industriel et Commercial

**4.** CPF : Compte Personnel de Formation

**5.** CE/CSE : Comité d'Entreprise/Comité Social et Économique

**6.** Voir page 26 (rubrique « Fiche thématique » : carrière longue)

## Conclusion

La réforme des retraites de 2023 a représenté un moment véritablement douloureux pour notre système social, une fois les banderoles et calicots repliés. Paradoxalement, cette réforme s'est déroulée à un moment où l'activité n'était pas en retrait, mais au contraire à un moment où les effectifs des entreprises des IEG commençaient à marquer une reprise qui a vocation à se poursuivre voire à s'intensifier. Cela représentait une perspective favorable de rééquilibrage du ratio actif / retraité qui n'aura finalement pas lieu pour notre régime.

La réforme de 2019, intellectuellement séduisante pour certains et avec de fortes ambitions, aura cédé la place à une réforme « à tiroirs », adoptée au forceps sans gloire ni majorité parlementaire. Des affirmations à moitié rassurantes sur les carrières longues<sup>6</sup>, les carrières féminines ou les pensions les plus modestes cèdent souvent la place à la désillusion.

À la lecture de notre dossier, vous pouvez ressentir légitimement un peu de vertige, mais nous ferons tout notre possible pour mériter votre confiance et vous accompagner collectivement ou individuellement. Face à la complexité, vous n'êtes pas seul(e) !

## + Pour en savoir +

Voir toutes nos Fiches thématiques « retraite » (rubrique publications), disponibles sur notre site Internet : [www.cfe-energies.com](http://www.cfe-energies.com)