

Troisième séance : La mise en œuvre

*La troisième séance, consacrée à la mise en œuvre de la déréglementation des télécommunications, est placée sous la présidence de **Léonard Laborie**, docteur en histoire contemporaine. Celui-ci donne la parole au premier orateur.*

Jacques Burillon,

ancien président de la Commission de conciliation de France Télécom,

La situation des personnels

Le texte présenté a été réécrit par l'orateur

L'évolution de la gestion des personnels de l'opérateurs France Télécom et de La Poste a été décidée par le pouvoir politique, sous le ministère de Paul. Quilès, en préparation de l'évolution statutaire. Il s'agissait d'adapter à l'activité industrielle et commerciale des opérateurs la gestion administrative précédente.

Deux commissions sont créées à cette fin : l'une sur le projet de loi portant statut des opérateurs, l'autre dite des 'classifications' sur la gestion du personnel. Cette décision intervenait après tout un processus d'évolution qui avait comporté notamment : la création de services du personnel chez chaque opérateur, l'intégration dans les plans et les budgets des opérateurs des composantes de masse salariale et d'emplois, le recrutement progressif d'agents contractuels, la mise en place à partir de 1981 des commissions de modernisation et, plus récemment, le débat public autour du rapport Prévot et les missions à l'étranger organisés avec les organisations syndicales.

Les objectifs de la Commission 'classifications'

Les objectifs fixés à la Commission 'classification' étaient de s'adapter au nouveau contexte concurrentiel et de parvenir à une gestion de type entreprise de services. Mais des contraintes avaient été fixées par le pouvoir politique : ne pas dégrader le climat social plutôt favorable et ne pas toucher au Statut de la fonction publique en respectant le symbole des PTT.

Les résultats des travaux de la Commission

La Commission réunissait les représentants des syndicats représentatifs des deux opérateurs. Les négociations ont été possibles grâce aux marges de manœuvre de la Fonction publique, qui ont permis de supprimer des corps et des grades devenus inadaptés. Ceux-ci ont été remplacés par quatre classes de trois niveaux - personnel d'exécution, personnel technique, maîtrise - et, pour les cadres, de six niveaux.

Une deuxième simplification a consisté à supprimer les multiples primes héritées du passé, pour les remplacer par un 'complément' du salaire de base lié à l'indice de la Fonction publique. Ce complément de salaire était à la main de l'employeur, ce qui n'était pas le cas du salaire de base.

Un autre résultat a été la reconnaissance de l'existence de métiers - et de la possibilité d'y faire carrière - et la reconnaissance de la promotion au mérite, notamment lors du passage d'une classe à la classe supérieure

Enfin, une procédure de reclassement - à laquelle J-F. Desrayaud a beaucoup contribué - a permis à tous, y compris ceux qui n'opteraient pas pour la nouvelle classification, d'obtenir une amélioration de leur situation.

Tout cela a conduit à un dialogue social de niveau supérieur, devenu plus global et portant sur la gestion de l'entreprise.

L'application

Le ministre et son cabinet ont suivi de près les travaux de la Commission pour s'assurer que le personnel s'y retrouverait. La direction du Budget était attentive au coût de l'opération, mais aussi intéressée par cette évolution de la gestion. La direction de la Fonction publique se sentait moins concernée.

En fait, les opérateurs comme les syndicats étaient assez mal préparés à une telle opération. Peut-être la CFDT avait-elle le plus réfléchi, aussi a-t-elle joué un rôle d'aiguillon plus que de frein. Pour les autres syndicats, il leur était difficile de sortir d'une logique catégorielle.

Quant au personnel, il s'inquiétait de perdre le statut de la Fonction publique, malgré les assurances du ministre. Il a fallu beaucoup de communication pour expliquer les décisions finales, qui ont pu être mises en œuvre sans dégradation du climat social.

Ensuite, il a fallu définir une convention collective pour le personnel contractuel.

M. Roulet souligne que les 'reclassifications' ont connu quelques difficultés en raison du changement de responsabilité par rapport aux grades et à cause de la disparition des notations. Ce fut en fait un choc assez fort à tous les niveaux.

Le président propose d'entendre le deuxième orateur avant de poursuivre la discussion.