

# Accord GPEC à Orange : Toujours rien pour les salariés !

Montreuil, le 12/07/2018

Nous sommes à la 11ème séance de négociation sur la GPEC 2019-2021 et nous n'avancons pas. Il n'y a rien pour les salariés d'Orange.

L'emploi, les compétences et la formation doivent être au cœur de la GPEC. La direction doit changer de logique en cessant de supprimer les emplois, de filialiser ou de sous-traiter les activités.

Il y a nécessité de redéfinir les choix pour le développement de la FTTH, le déploiement du réseau dans les départements et la recherche tout en tenant compte du numérique.

La direction a tenté de renverser l'obligation de maintenir l'employabilité des salariés sur les salariés eux-mêmes au détour d'une phrase inscrite dans le projet d'accord. Pour la CGT, cette phrase doit disparaître.

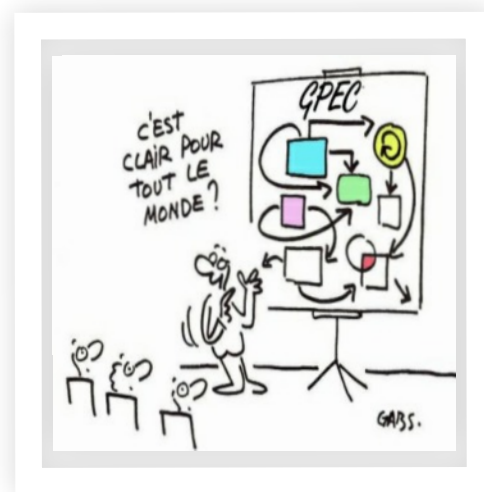
La direction doit ré-internaliser les activités et les emplois dans le cadre d'une stratégie cohérente de développement de l'entreprise.

La CGT exige à tous les niveaux de l'entreprise un plan d'embauche et de formation ambitieux à partir du contexte et des réels besoins dans les services.

En amont de cette séance de négociation les Organisations Syndicales se sont réunies à l'initiative de la CGT.

Elles ont décidé d'une déclaration commune en début de la séance de négociation du 3 juillet 2018 :

*" 11eme séance de négociation. Sous couvert de nous informer en fait la direction tergiverse et semble refuser de négocier vraiment. On demande à la direction de vraiment négocier et de ne pas nous faire attendre la rentrée.*



## Le saviez-vous ?

La GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. C'est aussi en France une obligation de négociation tous les 3 ans qui doit permettre d'anticiper et d'éviter les restructurations brutales.



L'accord doit comprendre à minima :

1 - **la stratégie du groupe Orange pour les 3 prochaines années** du groupe Orange en mettant en visibilité les orientations monde en n'oubliant pas la stratégie de sous-traitance et de filialisation par activité

2- **le chapitre sous-traitance et filialisation** doit comprendre la stratégie et les critères de choix d'évolution des choix de sous-traitance et de filialisation

- les éléments chiffrés de la sous-traitance doivent se retrouver dans les tableaux GPEC, existants et prévisionnels

3- **le chapitre GPEC**

pour permettre :

- de donner une visibilité réelle sur les évolutions d'activités,
- de vérifier que les actions permettront d'améliorer les conditions de travail

doit comprendre :

- par bassin d'emploi, activité et métiers concernés,
- les actions qui sont envisagées pour expliquer le delta entre l'existant et les prévisions avec une estimation du nombre d'emploi qu'il faudrait en interne pour réaliser ses activités,
- les volumes de recrutements envisagés,
- les volumes de sous traitance et filiales,
- le nombre de départ à la retraite, de mobilités entrantes et sortantes.

Tous ces éléments sont indispensables pour calculer le taux de tension

4- **les droits des salariés et l'accompagnement "**

Ces éléments ne sont pas détaillés dans la déclaration. Ils seront formalisés plus complètement dans un courrier ultérieur "

Ces propositions communes sont un point d'appui pour gagner ensemble une GPEC qui répond aux besoins.



**Tous ensemble, avec la CGT, réclamons des recrutements externes.**

**Pour défendre vos emplois, vos activités, vos qualifications et compétences, les embauches de jeune, syndiquez - vous CGT !**

***TU SOUHAITES PRENDRE CONTACT AVEC NOUS ? N'HÉSITE PAS !***

NOM- Prénom :   
Adresse :   
Entreprise :  Service :  Grade :   
Mes coordonnées > Tél :  Mail :

**ENVOIE-NOUS TES COORDONNÉES ; NOUS TE RECONTACTERONS RAPIDEMENT.**



**la CGT FAPT**

263 rue de Paris - Case 545  
93515 MONTREUIL Cédex

Tél : 01 48 18 54 00  
CCP Paris 20376 D

La CGT sur votre mobile :

