

La CGT revendique des créations d'emploi.

C'EST QUOI UNE GPEC ?

La **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplies et **C**ompétences (GPEC) est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. La négociation se déroule tous les 3 ans et porte sur la mise en place d'un dispositif GPEC et les mesures d'accompagnement à disposition des salariés.

Une GPEC est censée apporter des perspectives d'évolutions professionnelles aux salariés, de la visibilité sur les métiers en croissance ainsi que les dispositifs d'accompagnement permettant ces évolutions. Elle doit également **identifier les savoir-faire et mettre en place des actions pour les conserver via le transfert de savoirs.**

L'embauche externe en est une.

En synthèse, la GPEC est un outil au service des salariés et de leurs aspirations. Mais à Orange, la réalité est tout autre.

La négociation a repris le 30 mars après une pause de 4 mois, l'entreprise voulant se donner le recul nécessaire pour analyser l'impact de la covid sur l'année 2020. Il faut remonter à septembre 2014 pour trouver un accord GPEC signé avec l'accord des organisations syndicales, les deux dernières négociations se sont par un échec lié à des propositions insuffisantes de la direction. Pour la CGT, cela démontre la non volonté de l'entreprise pour prendre en compte les revendications des salariés. Pour la CGT cela démontre la nécessité que l'entreprise prenne en compte les revendications des salariés. Cette négo se déroule en parallèle de la négociation seniors et de celle de la mobilité, elles devraient toutes les 3 partager les mêmes objectif d'amélioration de nos conditions d'emploi et de travail.

Avec une augmentation de son résultat net à plus de 5 milliards d'euros (+56% vs 2019), la CGT n'a aucun doute sur la capacité financière de l'entreprise à maintenir ses effectifs et à stopper son recours à la sous-traitance. Orange ne connaît pas la crise et surfe sur la pandémie pour développer son business autour du télétravail et de la 5G.

Pour redonner confiance aux salariés et améliorer leurs conditions de travail, l'entreprise doit impérativement revoir sa stratégie mortifère sur la gestion des emplois. Depuis plusieurs années, nous assistons à un délitement de l'entreprise au rythme d'environ 3500 à 4500 suppressions d'emploi en France en moyenne/an depuis 2013. Aucun service n'est épargné par les départs de collègues non remplacés. Quant aux recrutements, ils sont très largement insuffisants puisque la moyenne est d'un remplacement pour 4 départs.

Cette stratégie capitaliste qui consiste à faire plus avec moins a atteint un pic dangereux qu'il est temps de stopper. Tous les jours, clients et

salariés subissent de plein fouet le dumping social développé par Orange, les activités étant bradées pour le moins disant social. En interne la charge de travail explose, la polyvalence à outrance provoque de l'usure professionnelle et des RPS. En externe, il suffit de lire la presse tous les jours pour constater les dégâts qu'engendrent une politique de sous-traitance à outrance : pannes monstres, retards énormes dans le déploiement de la Fibre, malfaçons constatés sur le réseau et chez les clients...la liste est longue. L'image d'Orange se dégrade auprès des clients proportionnellement à la dégradation des conditions de travail proposées. Un virage à 180° s'impose.

C'est pourquoi la CGT revendique des créations d'emploi par le remplacement de tous les départs en recrutements externes CDI mais également :

- La ré internalisation des activités et l'embauche des personnels sous-traitants
- Le développement de la R & D et l'arrêt de la cession des réseaux d'Orange
- Une négociation loyale et un accord de haut niveau garantissant des perspectives d'évolutions aux salariés autres que celle de l'ARCQ décrié par une large majorité.
- Le recrutement de tous les alternants qui le souhaitent dès l'obtention de leur diplôme
- Un plan de recrutement ambitieux en région garantissant la pérennité des sites et le développement des activités.
- la reconnaissance des qualifications et de l'expérience pro

Négo GPEC : les dés sont-ils jetés ?

Alors que la négociation n'avait pas repris, Orange communiquait dans la presse vouloir réaliser des économies « sur les charges de personnel et les frais généraux ». Dans les faits, le groupe, qui jusqu'à présent avait une certaine retenue, ne se cache plus et assume vouloir se séparer de 7500 emplois en 2 ans pour réaliser 1 Milliard d'économie (Plan Scale Up)
Si l'entreprise ne répond pas aux attentes des salariés, la GPEC 2021 se traduira par une **Grave Perte d'Emplois et de Connaissances !**

**NE RATE PLUS LES
INFOS DE LA CGT,
FLASH CE QR CODE**



**LA CGT SOUHAITE PROPOSER SANS ATTENDRE
UNE PLATEFORME INTERSYNDICALE TANT LES
ENJEUX SONT IMPORTANTS POUR LES
SALARIES.**