

GPEC*: Un nouvel échec pour la direction d'Orange

Comme l'on pouvait s'y attendre, il n'y aura pas d'accord sur la *Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

La précédente négociation terminée en 2019 n'avait pas abouti tant l'entreprise était restée campée sur ses positions de baisse des effectifs alors que la plan THD (FFTH, 5G) nécessitait un besoin en emploi estimé par la CGT à 22000 emplois. Aujourd'hui vous nous remontez chaque jour la dégradation des conditions de travail et les forts besoins en recrutement. Avec environ 1 remplacement pour 5 départs, comment pourrait-il en être autrement ?

Quel objectif pour la Direction à travers la GPEC ?

Mais ce qui guide principalement l'entreprise dans sa gestion des femmes et des hommes, **c'est de réaliser les promesses faites aux actionnaires** en termes de dividendes, faisant peser des contraintes budgétaires sur toutes les lignes comptables.

Ainsi, pour pouvoir réaliser les économies

demandées, la GPEC devient une opportunité pour l'entreprise de décider de maintenir ou non des activités, de décider de sa croissance ou de sa décroissance non pas par obsolescence de l'activité/métier ou manque d'effectifs mais bien pour **réaliser des objectifs financiers** fixés par les principaux actionnaires.

La gestion des effectifs et des perspectives d'évolutions professionnelles sont **dévoquées pour tenir le cap budgétaire**. Durant cette négociation pour le triennal 2020-2022, rien n'a changé sur la méthode précédente. Il y a des effectifs qui baissent naturellement, **une volonté de digitaliser tout ce qui peut l'être et les volumes d'activités que l'entreprise ne pourra réaliser ou ne souhaitent plus réaliser sont transférées en sous-traitance ou filialisées.**



Que devrait être la GPEC ?

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences est censée **tous les 3 ans apporter de la confiance aux salariés et des perspectives d'évolutions professionnelles à travers une réflexion sur le renouvellement des effectifs.**

A Orange, **la Direction a une toute autre vision.** C'est un accord de méthodologie qui consiste à **accompagner la décroissance naturelle des effectifs** et de pilotage des volumes d'activités en interne pour pouvoir en externaliser davantage en sous-traitance.

C'est un outil de travail qu'Orange utilise finement pour établir des besoins/écarts en ressources, pour budgétiser la masse salariale tout en jonglant avec des activités (croissance/décroissance) dans un contexte de concurrence exacerbée pour déployer le très haut débit.

Sur le volet compétences, la formation et le dispositif intergénérationnel sont censés assurer leur maintien. Chez Orange, la stratégie est désastreuse. On ne recrute pas suffisamment en externe pour maintenir les compétences. On préfère

miser sur la sous-traitance ou déshabiller Paul pour habiller Jacques à travers des mobilités internes inadaptées.

Une négociation GPEC mise au second plan et conditionnée au résultat de la négociation Intergénérationnelle.

Cette négociation ne s'est pas réalisée loyalement puisqu'en même temps se négociait le nouvel accord Intergénérationnel avec le volet Emploi et le volet TPS qui était la priorité de l'entreprise. Durant cette négociation GPEC, il a été impossible de négocier des recrutements, d'avoir des données chiffrées sur des volumes d'embauches par activité et par



Designed by vectorjuice Freepik

bassins GPEC, pourtant indispensable pour répondre à l'inquiétude des salariés sur la pérennité des sites/activités, la direction

renvoyant systématiquement la discussion sur la négociation Intergénérationnelle. Les perspectives de l'UES Orange SA affichées par l'entreprise ne sont pas à la hausse, en effet une fois les départs pris en compte, on estime « les ressources » à 54270 alors qu'en 2019 l'effectif était de 65405. C'est Orange France qui sera le plus impacté avec une baisse de l'effectif de 7500 salariés.

La direction a supprimé 30 000 emplois et transféré des milliers d'emplois à la sous-traitance...

Comme les exercices précédents, la perspective d'évolution des effectifs est à la forte baisse puisque **la prévision à Orange SA en France est de – 7030 Equivalents Temps Pleins (ETP) CDI**. L'estimation « des ressources » ne tient pas compte des recrutements sur la période 2021-2022 mais nous n'avons pu savoir combien ? En parallèle **l'accord Intergénérationnel prévoit 8000 recrutements externes dont seulement 20 % en maison mère soit 1600. Cela correspond à un taux de remplacement de seulement 1 pour 5.**

Concernant les perspectives d'évolutions professionnelles, la direction propose



également de renvoyer les discussions à la future négociation Mobilités / Fluidités.

Sur la question de la sous-traitance, l'insistance de la CGT n'a pas été entendue et l'entreprise ne communiquera pas les données de sous-traitance par établissements principaux, Unités Opérationnelles, bassins.

Le changement de gouvernance doit marquer un changement de cap et le personnel doit réagir :

Durant l'année 2021, la Direction a tenu en haleine le personnel avec de nombreuses négociations menées de front : GPEC, Intergénérationnelle (TPS), Négociations salariales, Egalité professionnelle

A travers le plan d'économie d'un milliard d'euros « Scale Up ».

La CGT a réclamé tout le long de cette négociation des données GPEC détaillées, service par service et site par site qui répondent aux besoins et non au pilotage de la baisse des coûts.

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 professionnelle.**

La CGT continuera à s'opposer aux plans d'économies successifs dont les conséquences sont essentiellement supportées par les salariés sur le terrain.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

