

Montreuil, le 28 avril 2021

## **Une GPEC au conditionnel...**

Dès le début de séance, la Direction nous emmène dans un raisonnement de concession à faire autour des multiples négociations en cours : NAO, Intergénérationnelle, GPEC et la négociation Mobilité/Fluidité qui démarrera prochainement.

La priorité est claire, Orange veut faire partir un maximum de salariés rapidement avec en point de mire le plan Scale Up visant à réaliser 500 Millions d'€ d'économie sur la masse salariale d'ici fin 2022.

Orange a pris du retard dans les départs volontaires escomptés et il s'agit d'accélérer le mouvement vers la sortie, notamment pour les cadres.

La réserve constituée avec les 2.2 milliards issus du contentieux fiscal avec l'Etat risque de servir grandement à financer des mesures financières attractives pour organiser un plan de licenciement volontaire à travers la négociation Intergénérationnel.

Cet argent serait donc destiné avant tout à réduire les effectifs et tout en continuant d'augmenter les dividendes de manière indécente.

Pour la CGT, cette politique de gestion de l'emploi est scandaleuse ! L'argent produit par les salariés doit servir à renouveler les effectifs, les former et investir dans des projets structurants.

Les très bons résultats affichés par Orange (5 milliards d'€ de résultat net en 2020 avec une progression de +56%) peuvent non seulement permettre de maintenir les effectifs actuels mais aussi ré internaliser un grand nombre d'emplois et d'activités sous-traitées.

## **Un équilibre entre emploi interne et externe peu convaincant...**

L'expression de la Direction est la suivante : « L'entreprise prépare une stratégie et c'est bien à partir de cette stratégie qu'on construit la GPEC. Nous ne sommes pas là pour négocier un volume d'emploi. Les prévisions pour 2022 embarquent une baisse d'activité et une augmentation de la digitalisation. Il faut tenir compte de l'augmentation de la productivité en UI grâce à l'Intelligence Artificielle pour les détections des pannes. »

« La stratégie d'Orange est définie en amont de la GPEC, avec une équation à résoudre entre Force au travail Interne + Externe + Digitalisation + Automatisation »

Par effet de vase communicant, des centaines d'emplois qualifiés disparaissent chaque année chez Orange et la sous-traitance bénéficie de cet effet d'aubaine pour se développer. Cette politique mortifère touche particulièrement les métiers de l'intervention et de la relation client. Les promesses de ré internalisation des emplois faites par la direction ne se vérifient pas.

En tant que donneur d'ordre, Orange inflige une concurrence féroce à ses sous-traitants et lorsque les indicateurs sont insuffisants, Orange finit par délocaliser les emplois dans des pays à bas coûts en osant appeler cela de la ré internalisation (Orange India, Ile Maurice...)

Les risques majeurs de cette politique identifiés par la CGT sont :

D'une part, une perte totale des notions de métier et des compétences internes sur le territoire français qui disparaissent. D'autre part, la complexification des tâches proposées aux salariés Orange qui fait peser sur eux de plus en plus de risques psycho-sociaux, car ils doivent assurés bien souvent le niveau 2 des sous-traitants dépourvus de moyen. On constate également une accélération dans le transfert des activités opérationnelles vers les sous-traitants, les métiers d'Orange étant de plus en plus orientés vers du pilotage et contrôle des activités sous-traitées.

## **Pour la CGT, le cadre de la GPEC doit être abordé différemment :**

L'entreprise doit partir des besoins opérationnels exprimés par les managers. Tout le monde dit qu'il y a une augmentation de la charge de travail. Les managers n'ont pas la main pour recruter et évoquent systématiquement le manque de budget et surtout leur manque de possibilité de recruter hors budget. C'est le signe que les recrutements sont faits en fonction des économies à réaliser et non en fonction des besoins réels remontés par les entités. C'est un vrai problème de méthode !

## **C'est pourquoi la CGT fait la proposition d'inverser la stratégie actuelle et revendique :**

- Un changement profond de stratégie à Orange basé sur le développement des activités et le de l'emploi dans tous les territoires métropolitains et ultra-marins**
- L'arrêt du pilotage du Groupe uniquement orienté vers la finance et la satisfaction des actionnaires**
- L'arrêt des réorganisations, fermetures de boutiques, de sites et des multiples projets de filialisation.**
- Des créations d'emplois massives (recrutements externes en CDI) permettant le transfert des savoirs, le maintien et développement des activités dans chaque bassin GPEC et l'amélioration des conditions de travail et de formation.**
- Une GPEC ambitieuse et porteuse d'espoir permettant à chaque salarié qui le désire de pouvoir évoluer professionnellement dans son bassin de vie.**

### **Bulletin de contact et de syndicalisation CGT**

Nom .....	Prénom .....
Adresse .....	
Code Postal .....	Ville .....
(Facultatif) Téléphones → (perso) .....	→ pro .....
Grade/Classification .....	Métier .....
Service/Bureau (nom et adresse) .....	