



Accord GPEC Orange 2014-2016

Embauche insuffisante

et progrès à faire sur l'évolution professionnelle.

Georges Beauvais, Commission emplois & métiers de la CFE-CGC Orange

Les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation légale de négocier tous les trois ans la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC). La démarche GPEC permet de définir les impacts des orientations stratégiques du Groupe sur l'emploi et les compétences, de préciser les priorités en termes de recrutements internes et externes, et les besoins en développement de compétences.

La CFE-CGC a imposé que l'accord s'applique à l'ensemble du Groupe Orange en France (maison mère et filiales). Ses analyses ont montré l'importance, au-delà des discours d'intention, d'engagements tangibles et chiffrés, qu'elle s'est attachée à obtenir.

Sommaire

[Situation d'urgence](#)

[Des améliorations collectives](#)

[Une meilleure prise en compte des besoins de chacun](#)

[Mais toujours des lacunes !](#)

■ Situation d'urgence

Baisse drastique des effectifs et embauches insuffisantes

Depuis plusieurs années, dans un contexte concurrentiel de plus en plus violent, notre Groupe est soumis à des mutations profondes et à une baisse continue des effectifs. Après la saignée pratiquée pendant l'ère Lombard (- 28 000 emplois en 5 ans) et la courte pause du nouveau contrat social, les effectifs repartent à la baisse, en lien direct avec les départs en retraite ou en TPS qui s'accroissent compte tenu de l'âge du personnel. Entre 2013 et 2020, 30 000 départs sont prévus, soit le tiers des effectifs, que la Direction ne prévoyait de combler qu'à raison d'1 départ sur 4.

Pour ceux qui restent, la charge de travail explose, tandis que la gestion des carrières, la transmission des savoir-faire et le suivi des compétences sont en souffrance.

Centralisation à outrance et mobilités gelées

Les difficultés sont particulièrement cruciales en région, où les départs sont plus importants, tandis-que les mobilités volontaires, notamment de l'Ile-de-France vers les autres bassins d'emploi, ont baissé de 40% entre 2010 et 2013.

Depuis plusieurs années, la Direction a obligé ceux qui voulaient faire évoluer leur carrière à revenir en région parisienne, dans des conditions de plus en plus dégradées. L'Ile-de-France concentre 1/3 des effectifs. Si rien n'est fait, la concentration continuera de s'aggraver. Quant aux régions, les mobilités volontaires y sont de plus en plus difficiles, faute de postes disponibles.

La mobilité entre maison mère et filiales manque de fluidité. D'une part, l'application « job maps » qui recense les offres d'emploi internes n'est pas élargie aux filiales. D'autre part, l'absence d'outil permettant d'identifier clairement les écarts entre les conventions collectives en vigueur dans les différentes entreprises du Groupe oblige les candidats à faire eux-mêmes le travail d'analyse, et de négocier le maintien de leur rémunération et avantages sociaux... au risque d'être grugés par méconnaissance des règles.



Evolutions de carrière et promotions en panne

Pour beaucoup d'entre nous, l'accès à la promotion apparaît comme arbitraire et inéquitable, notamment pour les salariés de droit privé dont les [classifications sont moins graduées](#). Outre la faiblesse globale du nombre de promotions, les personnels sont de plus en plus enfermés dans des filières étanches, et des parcours de professionnalisation trop peu diversifiés auxquelles des entités complètes n'ont aucun accès.

Certains ont été victimes d'une recodification sauvage de leur métier, sans même en avoir été informés. Pour les salariés de droit privé, c'est une violation du code du travail. Pour tous, cela peut limiter leurs perspectives d'évolution, en leur fermant des passerelles précédemment existantes entre leur métier actuel et ceux qu'ils souhaiteraient exercer.

Tous ces phénomènes conduisent à un état de tension global préjudiciable aux personnels comme à la qualité du service rendu à nos clients.

■ Des améliorations collectives

Augmenter le nombre d'embauches...

Pour la CFE-CGC, intégrer un volume d'embauches dans la négociation était un préalable indispensable. En février, la Direction, appliquant les consignes du MEDEF, avait écarté toute revendication, arguant que l'embauche est une prérogative de l'employeur et non des partenaires sociaux !! Mais la CFE-CGC, avec l'appui d'autres organisations syndicales, a maintenu une pression constante sur cet objectif.

Les engagements d'embauche ont ainsi pu être augmentés de 36% (6 000 embauches prévues pour la période 2014-2016 / 4 400 entre 2013 et 2015). Ils intègrent le plan Très Haut Débit, avec 1 000 alternants supplémentaires sur 2014-2015 (dont 400 seront embauchés en 2015 et 400 en 2016) obtenus par la CFE-CGC lors des négociations de [l'accord intergénérationnel du 27 sept 2013](#).

Même s'il reste trop faible pour faire face aux défis à relever, le remplacement des départs passe de 1 pour 4 à 1 pour 3.

La CFE-CGC continuera notamment de se battre pour l'augmentation des embauches d'alternants : 1 500 embauches sur 3 ans, c'est trop peu face aux 5 000 alternants formés chaque année chez Orange.

... et mieux les répartir dans l'année

Si d'après nos analyses du bilan annuel emploi le Groupe remplit – difficilement – ses promesses annuelles d'embauches, les entrées sont réalisées à 4/5 sur les 2 derniers mois de l'année... au pire moment pour gérer l'accueil et l'intégration des nouveaux venus, la gestion du pic d'activité commerciale et le bouclage de l'exercice annuel étant la priorité des équipes à cette période.

L'accord intègre la demande récurrente de la CFE-CGC : « L'entreprise veillera à équilibrer les recrutements entre le premier et le second semestre de chaque année » (Annexe 2 de l'accord GPEC).

Relocaliser l'emploi en région

La CFE-CGC revendique d'installer ou de réinstaller en région des services nationaux déconcentrés, de nouveaux services, et des centres d'appels dédiés au service clients. Cela permettrait aux collaborateurs volontaires pour quitter l'Ile-de-France d'accéder à une meilleure qualité de vie, aux personnels des régions de bénéficier de meilleures perspectives d'évolution de carrière dans des bassins d'emploi



revivifiés, au groupe Orange de mieux maîtriser ses coûts immobiliers, et aux clients d'Orange de bénéficier d'un meilleur service de proximité, rendu par des personnels partageant le même cadre de vie.

Cette demande a été prise en compte dans le préambule de l'accord GPEC (p

5) : « Le Groupe s'engage d'une part à étudier systématiquement la localisation en région (hors Ile-de-France) pour le développement de toute nouvelle activité et d'autre part à proposer des emplois dans les régions pour les activités existantes en Ile-de-France, lorsque cela est possible, au fur et à mesure des complements de postes ».

La Direction a par ailleurs indiqué avoir lancé une étude de faisabilité, notamment le recensement des capacités d'accueil disponibles sur les sites Orange en région. La CFE-CGC en suivra les conclusions avec la plus grande attention.

■ Une meilleure prise en compte des besoins de chacun

Mieux défendre les personnels des petits sites...

Jusqu'à présent, la Direction réfutait le qualificatif de petits sites et leur fragilité d'existence, notamment lorsqu'ils sont isolés loin des métropoles. La CFE-CGC a obtenu leur reconnaissance officielle, grâce à la définition d'un seuil d'effectifs minimal établi à 30 Equivalent Temps Plein (ETP), sans compter les salariés des boutiques et les techniciens d'intervention.

Désormais, ces sites feront l'objet d'un examen spécifique en Comité d'Etablissement, en CHSCT et en Comité Emploi Territorial.

Qu'est-ce qu'un Comité Emploi Territorial (CET) ?

Instance de dialogue entre les organisations syndicales et la Direction, le CET se préoccupe de l'emploi à l'échelle des territoires, en y incluant toutes les entités opérationnelles présentes. La France métropolitaine est découpée en 9 régions.

... et mieux informer des représentants du personnel

Le dialogue au sein des CET a été renforcé, avec une meilleure information de la Direction sur la politique de l'emploi de chaque bassin d'emploi.

Au global, les représentants du personnel disposeront d'une information plus détaillée, pour mieux défendre les intérêts individuels et collectifs des collègues concernés :

- un diagnostic régulier de l'activité et des métiers des « petits sites »,
- le plan schéma directeur immobilier,
- une analyse fine en cas de variation significative des activités et des effectifs sur un bassin GPEC ou sur un site important.



Accompagner les personnels « en mission »

Jusqu'à présent, la Direction niait purement et simplement l'existence des personnels « en mission » (qualificatif qui recouvre d'ailleurs des situations très hétérogènes, du prêt de compétences à une autre entité jusqu'à la mise à l'écart pure et simple, qui peuvent être très inconfortables pour les collaborateurs concernés), arguant de la difficulté de les identifier dans les bases de données RH.

Pour la CFE-CGC, il est inacceptable que des collègues soient « mis au placard ».

Les personnels « en mission » sont désormais clairement nommés dans l'accord GPEC (§ 3.1.2 p 19), et doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique (p 30) et de mesures de prévention (p 27), placés sous la responsabilité du manager avec le soutien de la filière RH, dont les Orange avenir. Entretiens d'évolution professionnelle, bilans de compétences, information sur les offres à pourvoir en rapport avec ces compétences, parcours de professionnalisation : autant d'outils dont les personnels « en mission » doivent être les premiers bénéficiaires, pour leur permettre de retrouver au plus vite un poste stable.

La CFE-CGC veillera à ce que ces engagements ne relèvent pas de la simple posture, et engagent les collègues concernés à entrer en relation avec leurs représentants CFE-CGC Orange pour connaître leurs droits et bénéficier d'un accompagnement adapté. Ne restez pas isolés dans une situation de mission qui ne vous convient pas !

Favoriser la formation professionnelle tout au long de la vie

Grâce à cet accord, les fonctionnaires comme les salariés de droit privé ont droit par anticipation au CPF (compte per-

sonnel de formation qui remplace le DIF), afin de pouvoir se former tout au long de leur vie professionnelle.

Faciliter les mobilités entre maison mère et filiales

La Direction s'est engagée à réaliser en 2015 un travail de communication pour donner de la visibilité aux personnels en cas de mobilité entre maison mère et filiales ou entre filiales n'ayant pas la même convention collective (p 35).

La CFE-CGC, à l'origine de cette demande, veillera à ce que soit réalisé un tableau de correspondance précis entre conventions collectives, avec explication des avantages sociaux associés, pour que chaque candidat à la mobilité connaisse précisément ses droits. En attendant, la CFE-CGC, qui a fait ces analyses, peut vous aider.

Des engagements ont été confortés ...

- reprise intégrale de l'ancienneté ;
- reconnaissance et valorisation du parcours professionnel des fonctionnaires détachés en filiales ou en interne dans le déroulement de leur carrière administrative (principe de la « carrière miroir »).

... tandis que de nouvelles garanties ont été obtenues dans le cadre de cet accord pour toute mobilité entre les entreprises du Groupe :

- rédaction d'un document mentionnant l'ensemble des éléments de rétribution : salaire fixe (avec une garantie de maintien sauf accord exprès du salarié), part variable, éventuels avantages en nature, et situation en matière de prévoyance, frais de santé et retraite complémentaire, qui doit permettre la comparaison entre les deux situations pour le candidat à la mobilité.

Si la Direction tente d'en profiter pour vous imposer une baisse de salaire, prenez contact immédiatement avec un représentant CFE-CGC pour vous faire aider.

Réévaluer les mesures d'accompagnement des mobilités volontaires

Ces mesures financières (prime de mobilité) étaient figées depuis la décision n°5 du 29 avril 2011!

La CFE-CGC a été la seule Organisation Syndicale à réclamer leur augmentation significative pour faciliter les mobilités volontaires. Nous avons obtenu une réévaluation moyenne de 20%, pour compenser l'explosion des coûts liés au logement, dont l'impact est amplifié lors d'un déménagement. Elle concerne les personnels de l'UES Orange (malheureusement pas les filiales), et a été formalisée dans [le relevé de décision n°14 du 1er octobre 2014](#).

Si la Direction ne vous en fait pas bénéficier, n'hésitez pas à contacter un représentant CFE-CGC pour vous aider à disposer de vos droits.

Informers les personnels lors d'un changement de code métier

La CFE-CGC a obtenu, non sans insistance, que tout collègue dont le métier changerait d'intitulé soit formellement et systématiquement informé (§ 2.2.1 p 15).

Cette information individuelle sera complétée par une information nationale annuelle des Organisations Syndicales sur le référentiel métiers et ses évolutions.

Mettre en place une vision GPEC de projet

Jusqu'à présent, les projets importants tels la dématérialisation des ventes, les activités OTT, le Cloud ou le Big Data, impactant plusieurs entités ou filiales du Groupe, étaient présentés de manière fractionnée dans chaque CE, interdisant aux élus toute vision d'ensemble. Dorénavant, chaque projet sera présenté dans son ensemble, ce qui doit permettre une meilleure prise en compte de tous les impacts pour les collègues concernés (§ 2.2.1 p 15).

■ Mais toujours des lacunes !

Pas assez d'embauches, rien sur les relocalisations

Le nombre d'embauches reste évidemment insuffisant pour garantir la qualité du service client (si le chiffre d'affaires baisse, ce n'est pas le cas de l'activité), et investir pour l'avenir de l'entreprise.

La CFE-CGC déplore que la stratégie du Groupe soit plus défensive qu'offensive, alors qu'il faudrait partir à la conquête de nouvelles sources de business (nouveaux clients, nouvelles offres, nouveaux usages) pour maintenir et développer la position d'Orange sur le marché des télécommunications.

Pas question non plus pour la Direction d'aborder la relocalisation des emplois en France, pour contribuer plus activement à la lutte contre le chômage et maintenir les compétences sur le territoire.

La Direction utilise la masse salariale comme principale variable d'ajustement pour continuer de servir un dividende prohibitif aux actionnaires, et il faut se battre pied à pied pour améliorer les promesses d'embauche, si peu que ce soit : c'est l'une des raisons pour lesquelles la CFE-CGC a pris la responsabilité de signer cet accord.

Un éparpillement néfaste à une bonne appréhension des enjeux globaux

De nombreux thèmes en lien direct avec la GPEC sont traités dans d'autres négociations et d'autres accords, comme [l'égalité professionnelle](#) ou [les salaires](#).

Cela ne facilite ni une prise en compte globale et cohérente par les représentants du personnel, ni un repérage facile de leurs droits par les personnels du Groupe.

Cela renforce en revanche le rôle de vos représentants pour vous aider à bénéficier au mieux de vos droits pour optimiser votre évolution professionnelle. **Nous vous invitons à consulter notre site et à contacter vos représentants CFE-CGC pour disposer de toute l'information utile.**

Des parcours de professionnalisation insuffisants

Bien qu'abondamment cités dans l'accord GPEC (23 fois exactement), les parcours de professionnalisation restent trop peu nombreux (324 bénéficiaires en 2013 pour plus de 100 000 collaborateurs), et trop peu diversifiés.

Alors que la Direction rappelle régulièrement les importantes mutations auxquelles le Groupe est confronté, elle se garde bien de promouvoir les parcours existants, et d'augmenter le nombre de passerelles permettant aux personnels de s'adapter ou se reconverter.

Pas d'engagement quantitatif sur les promotions

La promotion reste un enjeu majeur de motivation des personnels... mais la Direction ne s'engage sur aucun objectif chiffré en la matière, et complexifie d'année en année les conditions permettant d'en bénéficier. De nombreuses inégalités perdurent, la gestion des enveloppes financières dans chaque unité primant sur le principe d'équité entre les responsabilités assumées et la classification des personnes.

La CFE-CGC continuera à se battre, dans les commissions de suivi de l'accord et dans les Comités à l'Emploi Territoriaux pour que les engagements pris soient respectés, et pour améliorer au fil du temps un accord qui touche à des enjeux clefs pour les personnels de l'entreprise et pour la capacité d'Orange à faire face aux évolutions rapides du marché des télécoms.

Gérer votre parcours professionnel : liens anoo

[mon itinéraire](#)

[évoluer](#)

[faire une mobilité](#)

[offres d'emploi](#)

[accord GPEC](#)

Employés, maîtrises et cadres toutes vos infos sur :

www.cfecgc-orange.org

Retrouvez cette lettre en format électronique avec les liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement

bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Commission emploi & métiers :
Georges Beauvais - 06 84 80 76 09

**Tous vos contacts CFE-CGC
dans l'annuaire du syndicat :**
bit.ly/annuaireCFECCG

Cette lettre est éditée par le syndicat CFE-CGC du Groupe Orange, et diffusée par les différentes sections syndicales

Responsable de la publication :
Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette :
Hélène Marcy - Frédérique Limido-Milesi

Contributeur :
Patrice Seurin

Photo bannière :

[Dreamstime Stock Photos](#)