

## Un compte à rebours aurait-il commencé ?

### ■ Nice : Non-assistance à site en danger

Quelle est l'instance qui mène la réflexion sur l'avenir du site de Sophia ?

C'est la question que nous avons adressée à la Direction lors de la réunion plénière des DP du 23 mars 2017.

A travers cette question nous souhaitons obtenir un éclairage sur la déclinaison de la GPEC sur le site de Sophia et par la même occasion, obtenir des gages sur l'avenir du site.

La Direction qui nous recevait en intersyndicale DP s'est voulue rassurante quant à la pérennité du site sans toutefois nous convaincre. Cela, d'autant que notre proposition de travailler de concert avec elle sur l'articulation de la GPEC au niveau du site n'a pas trouvé d'écho favorable.



Pourquoi se poser autant de questions sur l'avenir du site ?

Tout simplement parce que l'évolution des effectifs est inquiétante. La Direction semble se satisfaire d'une soit disant stabilité des effectifs depuis 10 ans. Or, cela ne permet en aucun cas de s'affranchir du fait que l'âge moyen du site augmente inexorablement année après année pour atteindre aujourd'hui presque 50 ans. Selon le rapport GPEC Orange ,bassin d'emploi Sud-Est, de 2015 à 2020 Orange va subir une érosion « naturelle » (retraites + TPS) d'un tiers du personnel. Le bilan social chez Equant met en évidence cette tendance à l'érosion des effectifs due à la fois à l'âge et à la mobilité interne, en solde défavorable chez Equant. Les mobilités vers le Groupe constituent à elles seules 42,56% des départs.

Cette situation nous emmène à tirer la sonnette d'alarme car à moyen terme, d'ici à 2020, la situation des effectifs si elle continue sur cette trajectoire fera d'Equant à Sophia Antipolis une coquille vide destinée à la liquidation. En effet, ne rien faire entrainerait un passage de 260 à 150 salariés à moyen terme. A partir de 150 personnes, le site devient évidemment moins

attractif à tous les niveaux. Rendu à ce point critique nous aurons sans doute perdu une grande part de notre capacité d'actions pour la pérennisation des activités du site. Il y a urgence.

Bien entendu, la GPEC est là pour mettre en évidence et alerter sur ces risques. Elle devrait permettre dans le même temps, d'élaborer les solutions pour y remédier.

Un accord de GPEC est défini au niveau d'Orange Groupe. Des rapports PEC sont définis sur 3 ans (2016-2018) au niveau du bassin d'emploi Sud-Est. Ceci pour toutes les entités Orange et filiales, avec une partie bilan et une seconde partie prospectives. Il est aussi établi un rapport PEC Equant France. L'accord GPEC définit un cadre de travail permettant d'établir les bilans et prospectives et de décliner cela au niveau des bassins d'emploi. Le bassin GPEC pour le site OBS de Sophia est Cannes-Sophia.

Cet accord définit aussi le rôle de chacun. Il y est clairement établi que les organisations syndicales négocient le cadre de la GPEC avec la direction. Il y est stipulé : «Les organisations syndicales négocient avec la direction les modalités d'information/consultation des IRP sur la stratégie du groupe, son impact prévisible, ainsi que les mesures d'accompagnement concourant à en anticiper les effets ».

Aujourd'hui nous sommes loin de cette réalité en terme de collaboration concernant la GPEC entre la Direction et les IRP. Celle-ci devrait pourtant être un élément essentiel de la mise en œuvre de la stratégie de construction de notre avenir.

La Direction du site de Sophia n'a pas répondu à nos attentes par rapport à la visibilité demandée sur la déclinaison locale de la GPEC et aussi notre désir de contribuer à la mise en place d'actions.



Or, il est clairement exposé dans le rapport PEC Sud-Est sur la prospective à 2018 une recommandation pour des embauches en interne et en externe pour tenir compte de la diminution des effectifs due à la courbe des âges. .

A ce jour, en tant que représentants du personnel en dialogue avec la Direction, nous ne sommes malheureusement pas en mesure de vous dire si un plan de recrutement pour le maintien des effectifs à moyen terme est à l'agenda concernant site de Sophia. La Direction joue-t-elle vraiment le jeu d'un dialogue social constructif ? Entend-elle réellement les salariés ?

Ce qui est évident et que tout un chacun constate sur Sophia, c'est le flux constant des départs de nos collègues en retraite, en TPS et en mobilité interne.

De façon parcimonieuse et au cas par cas, Il est fait appel à des remplaçants en interne avec des offres ouvertes aux autres entités Orange. La Direction déplore que peu de candidats se présentent. Il aurait fallu commencer par ouvrir ces offres à l'ensemble du périmètre OBS car pour l'instant elles ne sont pas directement ouvertes aux employés de certaines filiales telle qu'OAB qui impose un régime très restrictif à ses salariés en matière de mobilité interne. C'est dommageable pour la cohérence et la lisibilité de la politique RH dans le groupe.

Dans le même temps la part belle est faite aux sous-traitants autant chez Equant que dans les filiales. Ils occupent des postes à fortes compétences métier depuis des années sans jamais être intégrés. Si ces activités sont pérennes pourquoi ne pas embaucher ces personnes aujourd'hui très qualifiées ? Idem pour les étudiants en contrat en alternance. Pendant plusieurs années nous formons des jeunes pour, au bout du compte, les voir s'envoler vers la concurrence !

Notre adaptation au marché et ses nouveaux enjeux, tel que le mouvement de digitalisation, passe par l'intégration de jeunes talents. Donner une dynamique au site, le rendre plus attractif pour attirer des mobilités internes et des jeunes talents, mais aussi être en capacité de faire venir de nouveaux projets. Ceci en comptant sur des salariés dont l'expertise a déjà été éprouvée sur des grands projets: Maritime Connect, Business VPN Int'l, GRP et Pricing Portal ; l'implication dans des projets stratégiques en cours tels que : Abacus, Service Catalog, Smile, ISTRE BTI. Il faut soutenir cette dynamique avec une participation dans les projets stratégiques de l'heure : IoT, SDN, Sécurité, le Cloud, entre autres.

Pourquoi Sophia n'est pas impliqué dans ces activités stratégiques ?

Nous suggérons une meilleure synergie avec les autres entités Orange du territoire Sud-Est. permettant une meilleure mobilité et échanges de connaissances.

De toute évidence, de belles choses sont aujourd'hui encore à entreprendre sur Sophia forte de ses salariés ayant acquis une grande expériences sur les projets passés avec une bonne

connaissance de l'environnement international et une grande volonté d'être des acteurs au sein de leur entreprise. Il faut espérer que la Direction entende cet appel et prenne les mesures qui conviennent pour assurer la pérennité du site et le redynamiser.

Pour conclure, souhaitons que la Direction s'engage à garder des effectifs au minimum constants sur les cinq prochaines années. Pour ce faire:

- des actions doivent être mises en place rapidement pour faire face à l'érosion naturelle des effectifs, ainsi qu'à la mobilité sortante intra-groupe,
- une meilleure articulation entre la GPEC Orange et PEC de notre bassin d'emploi doit être mise en œuvre ; ce qui permettra de définir des actions concrètes pour la sauvegarde et l'évolution de nos compétences.

Les représentants locaux de la CFE-CGC sont ouverts à toute collaboration allant dans ce sens avec la Direction ainsi que toutes les Organisations syndicales

## Ensemble, Agissons!

Rapprochez-vous au plus tôt de votre contact syndical CFE-CGC



## La CFE-CGC Equant sera attentive

- ➔ A la pérennité de notre entreprise
- ➔ A l'impact des réorganisations sur notre environnement de travail
- ➔ A la rétribution de notre travail et l'amélioration de notre pouvoir d'achat
- ➔ A la qualité et la santé au travail

**Version électronique avec liens actifs**

[www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/)

**Vous abonner gratuitement à nos publications**

[bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

**Nous suivre**

 [facebook.com/cfecgc.orange](https://facebook.com/cfecgc.orange)

 [twitter.com/CFECCGOrange](https://twitter.com/CFECCGOrange)



**Vos correspondants CFE-CGC**

Nathalie Delsaux (Rennes)

Themyre Charabie (Idf)

Philippe Savadogo (Idf)

Hervé Karp (Nice)

Philippe Cazeaux (Idf)

Jerome Bastide (Idf)

Jean-Yves Faure (Nice)

Jordi Ramallo (Nice)

Email: [cfe-cgc.equant.france@orange.com](mailto:cfe-cgc.equant.france@orange.com)

**Tous vos contacts CFE-CGC dans l'annuaire du syndicat**

[bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)