

Simulacre ou solution ?

18/11/2020 – IN

A l'aube de l'ouverture des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la CFE-CGC, 1^{ère} Organisation syndicale du Groupe entend que la construction de l'avenir du Groupe et celui de ses personnels soit enfin une priorité ! Pour jouer son rôle, l'accord GPEC doit permettre à chaque salarié de l'entreprise de se donner le meilleur projet professionnel possible en s'appropriant les perspectives de l'emploi et des métiers au sein du Groupe.

Pour la CFE CGC Orange, le périmètre de négociation est nécessairement celui du Groupe en France.

Pour la CFE-CGC, il est impératif que la négociation de la GPEC concerne le périmètre Groupe Orange en France (Orange SA + filiales), pas seulement sur Orange SA : alors que le Groupe Orange connaît une transformation d'importance, avec un développement des emplois dans les filiales et une réduction des effectifs à Orange S.A, seule une GPEC au niveau Groupe France fait sens.

Tous les axes de croissance d'Engage2025 sont, pour la France, développés en filiales. De surcroît comment, par exemple, parler de l'emploi sur le domaine de la distribution en France sans évoquer l'emploi à la GDT (Générale de Téléphone) composée de plus de 2 000 personnes et déjà 200 boutiques, en développement, tandis que celui d'Orange SA est de 360 boutiques... en réduction.

Si la volonté de l'entreprise est aujourd'hui :

- ♦ de se pencher concrètement sur les compétences réelles de ses salariés plutôt que sur les référentiels métiers issus de l'ARCQ,
- ♦ de faciliter les mobilités internes sur un plan national et international,
- ♦ de répondre aux enjeux stratégiques d'« #Engage2025 » dans les 5 prochaines années...

Limiter la GPEC à la réduction de la masse salariale serait un non-sens. La GPEC doit être un outil agile pour adapter les compétences des salariés aux emplois de demain. Elle doit répondre aux besoins de l'entreprise en lui permettant de s'adapter plus efficacement à l'évolution du marché.

Quel schéma directeur opérationnel pour les 3 prochaines années ?

Avant toute négociation, la CFE-CGC Orange invite l'entreprise à démontrer sa volonté de transparence en fournissant son Schéma Directeur Opérationnel. Pour une négociation loyale et efficace, la CFE-CGC doit avoir toute la visibilité sur la stratégie, les évolutions et les futures réorganisations de tous les secteurs d'activité, alors qu'aujourd'hui nous assistons à :

- ♦ une réduction du nombre d'emplois sur tous les domaines chez Orange S.A,
- ♦ une croissance des effectifs dans les filiales en pleine expansion que sont OBS, Orange Bank, Orange Cyberdéfense et la GDT...

Pour la CFE CGC Orange, 8 thématiques sont à traiter :

- ♦ Recenser les compétences, les aptitudes et les expertises des collaborateurs,
- ♦ Définir les grandes lignes directrices de l'organisation de demain,
- ♦ Disposer d'une cartographie des métiers,
- ♦ Construire les bassins d'emplois de demain,
- ♦ Rebâtir la mobilité fonctionnelle, géographique, inter-filiales, entre filiales et maison mère,
- ♦ Développer l'accueil des « jeunes talents »,
- ♦ Donner à chacun des possibilités de projets professionnels en fonction de ses choix et compétences en France ou à l'International, à Orange SA ou en filiales,
- ♦ Revoir les enjeux de la formation professionnelle...

Sans le bon périmètre de négociation, sans le Schéma Directeur Opérationnel fourni, sans les huit thématiques intégralement abordées, la négociation GPEC, au lieu d'apporter

des solutions concrètes pour une politique de l'emploi et des compétences à la hauteur des enjeux du Groupe, ne sera qu'un simulacre d'accord...

Au regard des enjeux qui nous attendent, la CFE-CGC mettra tout en œuvre pour que cette négociation soit au service de notre avenir !

Vos correspondants

Catherine Morival
Pierre Ménicot
Virginie Ducourty
Michel Poursoulis

