



GEPP

Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels projet d'accord pour la période 2025 - 2027

Plateforme de revendications
de la CFE-CGC Orange



Nos convictions

- **La CFE-CGC Orange rappelle son attachement à la position et à la culture historique qu'Orange France a hérité de France Télécom, celle du premier opérateur de télécommunications du pays.** Orange France ne conservera sa position de premier plan que par la croissance de sa population active. La politique menée par la Direction de l'entreprise, consistant à affaiblir continuellement Orange France par une baisse d'effectifs régulière depuis plusieurs décennies, aboutit à un affaiblissement de sa présence dans la branche d'activité des télécommunications. Cette politique doit changer, l'érosion du nombre d'emplois s'oppose à une politique économique et sociale saine, à une stratégie industrielle d'avenir.
- **La CFE-CGC Orange observe l'échec de la stratégie de diversification du groupe Orange en France, par la création d'entités dans des activités variées sortant de son périmètre historique, il est nécessaire de se recentrer fortement.** La direction d'Orange a créé des filiales qui devaient compenser la baisse des résultats commerciaux dans les télécommunications. Nous enregistrons des échecs, dans des domaines qui ne sont pas maîtrisés, avec des bilans préoccupants : OCS a été vendue, Orange Bank a été fermée.



Nos convictions

- **La CFE-CGC Orange refuse la politique de vases communicants faisant disparaître les salariés de la branche de télécommunications vers d'autres branches** En commettant l'erreur de remplacer les boutiques de centre-ville par des points de vente excentrés, les salariés qui distribuent les produits Orange quittent la convention collective des télécommunications pour rejoindre la convention du commerce, accélérant ainsi la baisse du nombre de salariés dans la branche historique.
- Orange doit se recentrer sur ses activités d'opérateur et se positionner comme une entreprise de services du numérique (cybersécurité, réseaux, data centers, Intelligence Artificielle, transformation numérique), les relais de croissance proches de nos expertises doivent redevenir une priorité de développement économique et social et inverser la tendance à la baisse actuelle.
- **La CFE-CGC Orange est convaincue que la première richesse de l'entreprise réside dans ses salariés et leur expertise.** Seule une politique dynamique de conservation et de développement de l'emploi du nombre de salariés dépendants de la Convention Collective Nationale des Télécommunications peut aboutir à une économie de croissance pérenne.
- Tout en conservant sa place d'opérateur de télécommunication référent et son maillage territorial, la réussite d'Orange dans des activités d'entreprise de services numérique est intimement liée à sa capacité à concrétiser une stratégie de politique de développement de l'emploi, de la formation, de la transmission, de la mobilité et des parcours professionnels de ses employés, basée sur une culture d'expertise.



Préambule

Notre ambition...



Notre vision stratégique de la GEPP

- La CFE-CGC Orange considère qu'un accord de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels doit comporter un ensemble de prérequis pour être efficace
 - **La GEPP doit couvrir la totalité des activités du groupe en France** : elle doit s'appuyer sur la création d'outils communs mettant en visibilité les opportunités d'emploi de toutes les entités du groupe Orange, pour faire découvrir la richesse des activités existantes qui sont susceptibles de faire naître des aspirations à évoluer
 - **La Direction doit inclure un ensemble de moyens dans la GEPP pour en faire un outil d'aide** des salariés, des managers et des ressources humaines de proximité, dans le but de lever les barrières et de rendre matériellement possibles les mobilités et les parcours professionnels de tous les personnels du groupe . Assurer que les moyens adaptés seront fournis aux Ressources humaines, aux lignes managériales ainsi qu'à Orange Avenir dans tout le groupe pour tous les salariés.
 - **Les salariés doivent bénéficier de mesures initiales leur permettant d'effectuer un bilan de leur situation familiale, professionnelle et sociale pour maîtriser le changement qu'ils décident**
 - **La GEPP doit permettre aux salariés de :**
 - Construire le projet professionnel adapté à leurs compétences et / ou à leurs aspirations,
 - Construire un dialogue avec son manager et son RH de proximité de façon opérationnelle
 - Comprendre le parcours de formation et réussir le parcours professionnel permettant d'occuper de nouvelles fonctions
 - Intégrer la prise en compte des particularités de leur situation personnelle et familiale
 - Solliciter les moyens pour neutraliser tous les freins à la mobilité et faciliter les mouvements internes



Notre analyse

- L'entreprise Orange SA n'est pas en position difficile du point de vue économique, sa Direction a fait le choix de la décroissance depuis le milieu des années 90. Une autre politique peut se faire par la volonté de conserver un rôle de premier plan en tant qu'opérateur : avec le devoir de privilégier l'emploi et la formation, de privilégier les redéploiements plutôt que les départs de ses employés dans le groupe, de garantir la stabilité de l'emploi dans toutes les entités adressées.
- La Direction avait mis en place un plan de départ sous la forme d'un TPS, largement adopté par les salariés, dont l'impact en termes de réductions d'effectifs touche à sa fin. Son coût a été largement sous-estimé. La réforme des retraites, avec son recul de l'âge légal de départ, a allongé la période d'indemnisation des salariés et provoqué un large dépassement de budget du dispositif. Le temps du TPS est révolu pour des raisons financières, il n'y a plus d'impact à la baisse sur les effectifs dans les années à venir.
- La Direction de l'entreprise souhaite maintenir un rythme de départ de 3000 salariés par an et doit trouver de nouvelles solutions, y incluant les budgets les plus bas, pour inciter les employés à quitter l'entreprise. Les conditions financières insuffisantes de la Rupture Conventionnelle Collective et du Plan de Départ Volontaire chez SCE ont été un gros point de blocage qui a fait périlcliter le dispositif proposé. Il a fallu plus de deux ans pour aboutir à un volume de réels départs volontaires très faible.
- Pour faciliter les réductions d'effectifs liées aux réorganisations, la Direction invite à un cheminement de négociation vers un but affiché : que les représentants du personnel valident un accord de méthode, accord qui augmenterait l'efficacité de leurs projets de réorganisation et de baisse du nombre d'employés.



Notre analyse

- La CFE-CGC s'oppose à la sollicitation qu'affiche la direction avec son souhait de nous faire valider cet accord de méthode, facilitant les projets de réorganisations, neutralisant la défense des salariés par les Organisations Représentatives du personnel, laissant les mains libres à la Direction pour supprimer les postes et organiser les départs suivant la formule de leur choix.
- En l'absence de conditions acceptables pour les salariés, la CFE CGC Orange s'oppose au modèle de la Direction consistant à réaliser l'objectif cible de 3000 départs par an. Les Ruptures Conventionnelles Collectives et les Plans de Départ Volontaires aux budgets dérisoires, les Plans de Sauvegarde de l'Emploi incluant des licenciements et évoqués par la Direction ne sont en aucun cas une solution.
- A la volonté de réductions d'effectifs financées par les budgets voulus au plus bas par la Direction, nous opposons notre volonté de maintenir les employés dans le groupe, en investissant dans les activités stables et en croissance
- Il faut privilégier la formation, les parcours de reconversion, la mobilité interne, l'accompagnement des seniors dans leur deuxième partie de carrière, le mentoring de transfert des connaissances vers des jeunes dont l'avenir dans le groupe est à construire, les départs doivent se faire avec le développement des solutions d'aménagement de fin de carrière existantes, pour une transition douce dans la gestion des conditions de présence des employés qui quittent l'entreprise.



Nos demandes premières

Nous souhaitons un retour à la croissance de l'emploi, à la présence de proximité pour nos clients, à la reconquête des territoires en désertification, à des projets industriels solides pour rétablir une croissance et un avenir fort d'Orange France, pour cela la CFE-CGC demande :

- Une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Parcours Professionnels qui dessine et consolide la politique de l'emploi en France, par une analyse prospective des besoins d'évolution pour chaque entité du groupe, avec pour base un bilan analytique de l'emploi permettant de comprendre la prospective proposée.
- La mise en place d'une politique transverse de ressources humaines, la création d'outils communs de gestion de l'emploi pour la totalité du groupe en France, pour une maîtrise globale et fluide de notre force de travail.
- Un portail d'accès groupe pour toutes les offres d'emploi en interne, pour tous les employés, privilégiant les recrutements internes avec une publication interne préalable à la publication externe, valorisant les postes pour des besoins urgents ou prioritaires par des incitations financières précises et / ou des promotions.
- Une ambition de construction des bassins d'emploi avec une politique de renforcement de l'emploi en nombre de notre présence sur les territoires géographiques qui ont subi une décroissance importante du maillage territorial ces dernières années
- Une cartographie métiers avec une répartition géographique et avec la création d'un référentiel prospectif et dynamique de classification : métiers existants, pérennes ou à risque, métiers à forte demande, métiers émergents, métiers sous tension sur le marché de l'emploi.
- Un référentiel salarié regroupant les informations sur les compétences, les parcours professionnels, les expertises et les appétences de chacun, l'éventuelle expression d'une volonté d'évolution



Nos demandes premières

- Un plan de formation personnalisé pour chaque employé, d'expertise dans les métiers stables, de reconversion complète pour ceux dont les métiers sont en décroissance et risquent d'être soumis à des réductions d'effectifs
- Un plan de reconnaissance des carrières par la promotion, pour les salariés sans évolution depuis de nombreuses années, en partant des populations de non promus les plus anciennes
- Des formations diplômantes reconnues officiellement, particulièrement pour les employés en reconversion, pour les non-cadres, pour les non promus depuis plus de 10 ans
- Un bilan de compétence par un prestataire externe, financé par l'entreprise, propriété en propre du demandeur, sans droit de regard d'Orange, pour chaque employé souhaitant avoir une visibilité discrétionnaire de toutes ses compétences
- La mise en place d'un mentoring incluant la reconnaissance d'aptitude à l'enseignement du mentor, des mesures financières incitatives et valorisantes pour des seniors transmettant leur expertise, une reconnaissance de la formation des jeunes talents incités et une proposition de construction de parcours professionnel
- Des dispositifs d'abondement en jours de l'entreprise lors de la mobilisation du CPF pour des formations à l'initiative du salarié dans le cadre de toute forme d'évolution professionnelle
- La GEPP doit s'entendre dans une vision globale RSE; Les métiers doivent être localisés dans l'intérêt des salariés et du collectif de travail grâce à des programmes immobiliers adaptés aux métiers et à la RSE.



Nos demandes premières

- La mise en place d'un budget groupe Orange spécifique, indépendant des budgets des différentes entités, permettant la prise en charge des coûts des mobilités internes, des parcours professionnels et des développements de compétences qui leurs sont liés
- La remise à plat des conditions de prise en charge des coûts de mobilité, avec l'intégration améliorée des éléments financiers contenus dans le relevé de décision de « la mobilité à l'initiative du salarié »
- La révision des éléments financiers de la DG14, à revaloriser en accord avec les engagements qui n'ont pas été respectés par la Direction
- Des propositions systématiques d'évolution pour toute suppression de poste, en fonction des aspirations du salarié, avec des offres internes de postes, des propositions de mobilités et de reconversion, des aménagements de fin de carrière pour ceux qui ne souhaitent pas évoluer vers de nouvelles fonctions
- La levée de tous les freins aux mobilités, fonctionnelles, géographiques ou managériales, avec un plan d'accompagnement humain et financier du changement
- Un engagement spécifique pour les personnels porteurs de handicap, sur le nombre d'embauches, d'aménagements des postes, d'accès aux sites, de reconnaissance et de formations
- Des expérimentations de la semaine de 4 jours, du télétravail étendu, de la semaine combinant travail / formation suivant un ratio défini (test du 2 jours de formation / 3 jours de travail par semaine)
- Le maintien et l'élargissement à l'international du temps de respiration en milieu de carrière avec un déplafonnement du quota de bénéficiaires
- Donner aux salariés la possibilité d'accéder à des missions transverses temporaires à l'international



Nos demandes premières

Pour les sorties du groupe,

- des dates de départ entièrement à la main des employés
- des aménagements de fin de carrière des seniors, offrant des choix adaptés pour répondre à toutes les situations, avec les prolongements des dispositifs existants : essaimage, PPA, TPA, retraite progressive,
- les rachats de trimestres allant jusqu'aux dispositions légales de rachat de 12 trimestres, une participation au rachat supérieure aux 50% du financement actuel par Orange
- des rachats en totalité par Orange de 4 trimestres pour les femmes aux parcours professionnels interrompus par des congés maternité, avec une revalorisation à la hausse du plafond de retraite ouvrant droit au rachat
- Une nouvelle proposition alternative au TPS en réponse au vieillissement des employés du groupe, le TPSH étant conservé.
- La revalorisation de la prime de départ à la retraite des fonctionnaires non-cadres, d'un montant de 2440 euros, qui est gelé depuis de nombreuses années malgré un engagement de révision annuelle.
- La reconnaissance des carrières professionnelles de tous les employés du groupe par un complément financier versé sur plusieurs années vers le PEG ou le PERCOL, avant le départ en retraite, en particulier pour les fonctionnaires cadres qui n'ont rien, sur la base de la DG51 (engagement pouvant aller jusqu'à 24 mois de traitement)
- une continuité dans les prises en charge financières de la mutuelle et des produits de l'entreprise après le départ en retraite.
- La création de métriques et d'indicateurs de suivi permettant d'évaluer les résultats obtenus dans chaque outil ou dispositif mis en place



Nos réflexions de propositions

Une déclinaison des ambitions du possible



Objectifs

- Les deux GEPP précédentes n'ont pas atteint les conditions les plus élémentaires pour que la CFE-CGC soit en mesure de valider les propositions d'accords
- Le mandat de négociation porte sur le groupe mais la Direction ne donne aucune information sur le budget lié à cette négociation : la GEPP actuelle remplit une première condition fondamentale pour son efficacité, son élargissement au périmètre du groupe Orange en France, en incluant les filiales précédemment écartées. Malgré cet élément incontournable aucune concession n'a été faite par la Direction. Aucune indication n'a été donnée par la Direction sur les budgets qu'elle souhaite mettre en place au bénéfice des salariés. Ses propositions consistent essentiellement à concéder des avantages ne concernant que de très faibles populations, pour des montants dérisoires.
- La Direction souhaite clairement que nous lui donnions un blanc-seing pour un accord de méthode lui permettant de mener efficacement sa politique continue de diminution d'effectifs, nous ne pouvons que nous opposer à cette simplification de l'affaiblissement de notre force de travail dans le groupe Orange en France. Ce point constitue un blocage à la signature.
- Seules des avancées globales, garantissant l'absence de pression sur les employés pour quitter l'entreprise, pourraient rassurer sur les suppressions de postes dans le groupe. Des mesures d'aménagement de fin de carrières fortes, avec des primes dans le cadre du départ de l'entreprise, au bénéfice de tous les salariés dont une majorité a dépassé les 52 ans, pourraient apporter une véritable avancée sociale.



Nos exigences

- **Aucun départ contraint de l'entreprise**
 - La CFE-CGC Orange demande que l'apaisement social qui a suivi la période de crise des années 2000 perdure. Les décisions de départs doivent être prises par les salariés avec leur libre arbitre, aucune pression ne doit être exercée sur les personnels en poste dans les départements soumis à des réorganisations ou des suppressions de postes

- **Un budget indépendant et conséquent**
 - pour maintenir tous les personnels dans l'emploi en interne et favoriser la prise en charge de tous les coûts liés à la formation, à la reconversion, à la mobilité géographique ou fonctionnelle. Les carrières des salariés ne doivent pas être bloquées pour des questions de budgets

- **Pour ceux qui quitteront Orange, des mesures adaptées à toutes les situations**
 - avec un conseil individuel pour choisir le meilleur accompagnement de la fin de carrière adapté à l'employé
 - avec des moyens financiers complémentaires de reconnaissance des carrières de tous les employés

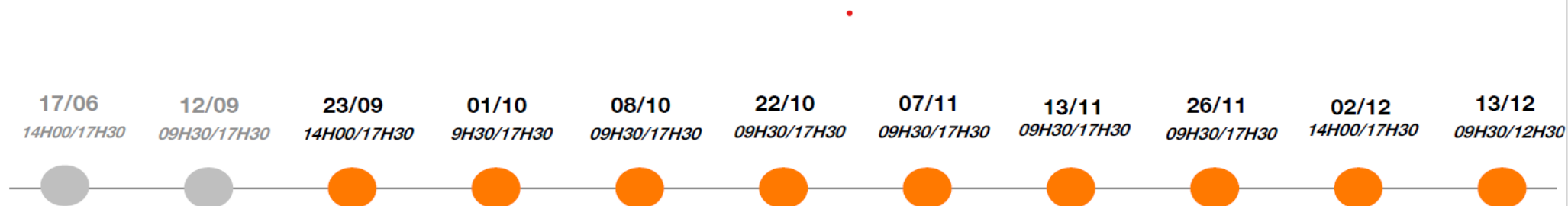


Annexes

- Rétroplanning
- Glossaire

Rétroplanning

Calendrier prévisionnel de négociation GEPP 2024



Envoi du texte du projet d'accord actualisé à l'issue des travaux de chaque séance

Organisation des séances de négociation avec les OSR : les séances de négociation sont organisées en présentiel (le cas échéant les séances de relecture pourraient être réalisées en distanciel)



Glossaire

- ✓ **GEPP** : Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels, obligation de négociation triennale pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés sans obligation d'accord entre la Direction et les Organisations Représentative du Personnel.
- ✓ **RCC** : La Rupture Conventionnelle Collective est un dispositif inventé en 2017 pour faciliter les restructurations en limitant les contrôles de l'administration... pourvu que les conditions de départ soient signées dans un accord avec les syndicats majoritaires
- ✓ **PSE** : Plan de Sauvegarde de l'Emploi, formule élégante cachant la position la plus dure d'une entreprise, consistant en un Plan de Licenciement.
- ✓ **PDV** : Le plan de départ volontaire est un dispositif de départs collectifs de l'entreprise, basé sur le volontariat des salariés. Contrairement à un licenciement économique, seuls ceux qui l'acceptent partent, moyennant un certain nombre de contreparties
- ✓ **PPA** : Projet Personnel Accompagné, système de mise en disponibilité pour les fonctionnaires
- ✓ **TPS** : temps partiel senior, dispositif de sortie de l'entreprise avec un temps partiel suivi d'un temps libéré
- ✓ **DG14, DG51** : directives de l'entreprise comportant un ensemble de mesures financières au bénéfice des employés d'Orange France, en particulier pour les mobilités dans la DG14 et pour les fonctionnaires dans la DG51
- ✓ **PEG** : plan d'épargne d'entreprise des salariés d'Orange
- ✓ **PERCOL** : unités d'investissement du plan d'épargne retraite des employés d'Orange dans le PEG