

# Sud

Salariés

groupe ORANGE

# DANGPEC!

Paris, le 14 décembre 2017

## La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences



Si nombre d'entre nous ignore la signification de la GPEC, cet accord, dont la négociation est obligatoire, pèse dans le quotidien des salariées. Il est censé afficher l'évolution de nos emplois et de nos métiers en fonction de la stratégie choisie par l'entreprise. Il précise également le détail des accompagnements (y compris financier) de l'évolution de nos activités professionnelles.

En 2014, pour le précédent accord nous avons exigé un volet reconnaissance des qualifications que la direction avait renvoyé à plus tard. ...jusqu'en 2017 pour qu'il pèse a minima dans les comptes de l'entreprise.

La GPEC prenait fin le 1er septembre 2017. La direction a d'abord proposé sa prolongation. Devant les protestations syndicales a ouvert ces négociations le 14 novembre. Elles devraient se poursuivre jusqu'en mars 2018.

## Les premières exigences pour une nouvelle GPEC

Dès la première séance Sud a affirmé

- L'urgence de discuter de l'emploi et des recrutements même si la situation est différente selon les services. Les récentes déclarations du PDG dans les médias, la digitalisation des activités et les objectifs financiers font craindre le pire. Sud a renouvelé sa revendication de 5000 recrutements immédiatement.

- La diminution de l'externalisation et la réintégration de la sous-traitance et de ses salariés

- La nécessité d'accompagner les évolutions numériques et de nouveaux services par un plan de formation conséquent et la reconnaissance des nouvelles qualifications acquises. maltraitées dans l'accord reconnaissance des qualifs.

- Une présence des services respectueuse de l'aménagement du territoire dans le souci d'empêcher les déserts d'emplois

- L'urgence d'un dispositif senior alors que le PDG avait déclaré que le TPS ne serait pas reconduit à l'identique. Un Compte Epargne Temps progressif alimenté par l'entreprise dès 45 ans pourrait être une base de discussion. Il serait plus simple à mettre en oeuvre que les actuels TPS et maintiendrait les rémunérations pendant le temps libéré.

- Les exigences pour l'égalité des droits

- Un accord groupe:Orange+filiales France

## Un nouveau dispositif intergénérationnel

La direction a annoncé une future négo intergénérationnelle qui devrait commencer en Avril 2018 mais pourrait être intégrée à la GPEC.

## La GPEC selon la loi

- la gestion prévisionnelle des effectifs sur 3 ans.
- les mesures d'accompagnement pour les formations (y compris à compte personnel), la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et les mesures d'accompagnement des mobilités professionnelles et géographiques des salarié-es (vous pouvez d'ailleurs les retrouver avec les primes dans le guide pratique de Sud)
- les différents contrats de travail (TP, CDD, stages) et les moyens de diminuer la précarité et les modalités d'information des entreprises sous-traitantes de l'impact de la stratégie du groupe sur les métiers les emplois et les compétences.

Un bilan écrit est réalisé à l'échéance de l'accord.

## L'avenir des emplois

A la suite de l'accord transformation numérique, Sud s'inquiète d'un Plan Next plus ultra qui avait conduit à une crise majeure.

Le schéma de la direction est inquiétant. En 2004, les effectifs actifs en France étaient de 124 980. Le dramatique plan Next de Lombard a provoqué une baisse de 24 926 ; soit -20%.

Le PDG présentera les objectifs 2025 devant les investisseurs début décembre. La future stratégie pourrait s'inscrire dans la continuité des plans précédents

## Une GPEC simple mais vide ?

Sud a regretté que les discussions n'aient pas commencé bien avant la campagne électorale au regard des craintes pour les emplois et les conditions de travail.

Les éléments contextuels sur la bank, la diversification digitale ont retardé les nouvelles discussions selon la direction. Etrangement, les transformations futures ne pourraient être discutées pour cause de risques concurrentiels. Il sera difficile dans ces conditions de déterminer les conséquences sur les emplois si la direction dissimule ses intentions pour l'avenir.

On peut s'inquiéter sur la simplification (c'est à la mode) de la GPEC voulue par la direction. Le prétexte des besoins d'agilité des filiales est également avancé pour *ne pas s'encombrer de rigidités*.

Sud a rappelé les termes de la loi qui lui imposent de négocier tous les sujets qui y sont listés. La délégation Sud a dû faire lecture des obligations légales pour rappeler à la direction qu'elle devait tout d'abord présenter un bilan du précédent accord.

## Nos droits aujourd'hui et demain

**Les prochaines discussions sont programmées le 19 décembre, notre délégation y défendra les droits de tou-tes**

**Au fur et à mesure des négociations, Sud informera régulièrement le personnel de ce qu'il en est des revendications générales citées en 1ere page mais aussi de nos attentes plus précises**

**- 32H sans réduction de salaire pour tou.te.s**  
**Des gains de productivité sont attendus de la numérisation croissante, 6 millions de chômeur-euses recherchent un vrai emploi. Depuis plusieurs années nous revendiquons la réduction du temps de travail. Les syndicats allemands de la métallurgie nous ont rejoints et revendiquent 28H/hebdo**

**- Embauche en CDI de tous les alternant-es et apprenti-es qui le souhaitent**

**- Maintenir des emplois sur tous les territoires avec 2/3 des recrutements en province**

**- Réinternalisation de la sous-traitance avec un calendrier d'intégration de 50% en 3 ans dans le groupe**

**- Une prime d'installation pour les salarié-es nouvellement embauché-es.**

**- Un dispositif spécifique d'embauche des non diplômé-es accompagné d'une formation jusqu'à bac +3 sur 3 ans**

**- Définition d'un % de recrutement femmes mais aussi handicapé-es et seniors**

**- Une prime de départ en retraite égale pour tou-tes sur des critères connus avec alignement au minimum des AFO sur les droits des ACO**

**- Maintien de l'interdiction des mobilités forcée. Pas de suppression d'activité sans garantie d'un parcours de reconversion sur des métiers cibles et augmentation des primes d'accompagnement**

**- Solutions d'aménagement des situations particulières (situation monoparentale...)**

suivre Sud  
chaque semaine

