Sud Solidaires

Orange-SA

Août 2018

GPEC à Orange

Gestion des Pertes Et des Conséquences

Dans un contexte où Orange a d'ores et déjà perdu une grande quantité d'emplois et de compétences, en particulier plusieurs milliers d'emplois disparus au cours des 3 dernières années, l'élaboration du projet d'accord GPEC revêt une importance stratégique particulièrement sensible pour la survie de l'entreprise et l'environnement de travail des salarié-es. Après plus de dix séances d'échanges, et comme on pouvait le craindre, les représentant-es du personnel se heurtent à la toute-puissance de la finance.

Alors que le projet d'accord est normalement attendu comme la lettre politique et la feuille de route de l'entreprise en matière d'emploi et de recrutement, de développement et d'acquisition des savoir-faire, d'évolution professionnelle des salarié-es pour les trois prochaines années, Orange refuse le dialogue en limitant délibérément les échanges avec les représentant-es des salarié-es à un accord de méthode où aucun chiffre n'apparait, que ce soit en termes de cibles, de moyens ou de trajectoires. Au point que celle-ci affirme en séance « il est hors de question de parler chiffres car ceux-ci constituent de la matière pour les tracts syndicaux et ce n'est pas le rôle de la direction » (sic).

En fait Orange est mal en point pour fournir le moindre chiffre puisque son fonds de commerce a pour partie déjà disparu au profit d'un glissement des activités vers la sous-traitance au cours des dernières années au fur et à mesure des milliers de départs et d'emplois non remplacés. Ne reste en perspective que ce qui n'est pas encore parti : la cyber-sécurité et l'IA par exemple. Contrairement à ce qu'affirme la direction, les DO et les réseaux ne font pas et plus partie de ses réflexions, ce qui parait surréaliste dans un cadre de travail GPEC.

Les seuls chiffres donnés sont ceux du référentiel des métiers, qui passe de 400 métiers aujourd'hui répertoriés vers 100 désormais. On n'en saura pas plus, la direction refusant de fournir la liste de ces 100 métiers. Bonjour la transparence et le respect des salarié-es. A part cela, la direction veut « donner tous les moyens aux salarié-es de devenir acteurs de leurs parcours professionnel » !

Simplicité : ne pas confondre avec simplisme

On ne risque pas de manquer d'entendre le terme « simplicité » en s'asseyant face à Orange dans les échanges sur le projet d'accord ; échanges et non pas discussion et encore moins négociation, par respect de la langue. Agilité et compétences sont les seuls termes autorisés en séance, balayant toutes les notions partagées et historiques.

En fait, plus de bassin d'emploi, plus de bassin de vie, plus de code métier, plus de code fonction…et bientôt plus de salarié-es ! Orange limite sa vision aux bassins GPEC et aux métropoles dynamiques. Plus de qualification ni de diplôme non plus car cela se paie mais plutôt des certifications, bien plus intéressantes pour Orange car elle les utilise mais sans pour autant les rétribuer. Le rapport Technologia et le contrat social sont vraiment loin...

Orange converge déjà vers le contrat de chantier et s'inscrit toujours plus dans la profitabilité de l'entreprise : l'échelle de temps est celle du business, des marchés. On amène les compétences et les salarié-es qui les portent là où Orange en a besoin pour une période donnée (RIP fibre, plaque 5G, vitrine technologique, etc.), ensuite le-la salarié-e est seul-e décideur pour la suite de son avenir professionnel. Que ce soit à Orange ou pas...

La cohérence et l'existence même des parcours professionnels sont bafouées, le salarié devient un consommable, la vie de famille n'existe plus. Sur tous les niveaux de fonction, ce sera la mobilité à tout va. Et pourquoi pas le camping-car dans un prochain PDE ?

Un nouveau cran dans la fiction : l'acculturation d'entreprise

Etre ou devenir Orange relève de l'acculturation d'entreprise dont est exclusivement responsable le management comme le stipule la loi. Ce que continue à vouloir ignorer au fur et à mesure des séances la direction qui veut forcer le-la salarié-e à être seul-e responsable du choix de ses formations en acquisition de culture d'entreprise. Et ce,en ignorant les arrêts de la cour de cassation sur les mêmes tentatives déboutées à Airbus et chez Sanofi notamment.

Situation de l'emploi : fonte des effectifs plus rapide que celle de la banquise !

Depuis 30 ans, la baisse des effectifs est constante à FT/Orange SA. La direction poursuit ainsi ses objectifs financiers pour satisfaire les actionnaires. Fin 2017, la direction annonce la mise en place d'une Orange Académie pour « accompagner le changement », notamment les évolutions de métiers (passer de 400 métiers à une centaine), pour une trajectoire des effectifs à 81 000 en 2020. Au CCUES de juillet 2018, Fabienne Dulac présente oralement une réorganisation des DO et UPR. Elle précise qu'elle se fera par une relocalisation des emplois des directions nationales vers les DO. Et confirme

Effectifs	FT Orange	Filiales France	Filiales inter.	Total
1987	155 000	18 698		173 698
1997	148 429	16 771		165 200
2007	97 355	8 817	81 159	187 331
2017	84 246	8 513	58 797	151 556
2020 (prévisions direction)	81 000	NC	NC	NC

ainsi ce que Stéphane Richard déclarait au Figaro du 5 mars 2018 : « Orange est trop lourd, trop lent » et il faut « diminuer le poids de la hiérarchie, nos sièges sociaux sont trop lourds et nous sommes surtout trop lents, le poids de la structure est trop important, il y a une vraie marge de progression. » Après avoir laissé se vider les services opérationnels (avec à peine un recrutement pour trois départs (principalement à la retraite), il s'en prend aux fonctions support et administratives. En poussant au départ de l'entreprise, celles et ceux qui n'accepteront pas de poste en région ? NEXT saison 2 n'est malheureusement peut-être pas très loin..

SUD demande l'arrêt de cette parodie de discussion et l'ouverture de vraies négociations tenant compte de l'intérêt et des droits des salarié-es. Dans ce cadre, SUD a envoyé une lettre ouverte au Président d'Orange et propose aux autres syndicats d'unir leurs forces afin de constituer un front commun pour ramener Orange à une négociation loyale, après la douzaine de séances passées dans la fiction et le déraisonnable.

Orange a raté sa négociation salariale. En ne voulant pas en tirer les enseignements, elle s'expose délibérément à un nouvel échec pour la GPEC.

SUD revendique

- des recrutements à la hauteur des ambitions d'Orange, que les salarié-es soient placé-es au centre du projet d'accord et une politique de l'emploi qui permette de préserver et relancer les compétences en cohérence avec la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- la diminution de l'externalisation et la réintégration de la sous-traitance et de ses salarié-es ;
- une présence des services respectueuse de l'aménagement du territoire ;
- un plan de formation qui prenne en compte tous les aspects de la digitalisation sans exclure les conditions de travail.

Et surtout, pour SUD il faut 5 000 recrutements tout de suite !

Fédération des activités postales et de télécommunications
25-27 rue des Envierges 75020 Paris **www.sudptt.org** sudptt@sudptt.fr 01 44 62 12 00