

novembre 2020

# EXIGEONS DES EMPLOIS UNE URGENCE SOCIALE!

Montreuil, le 18/11/2020

## SATISFAIRE LES MARCHÉS FINANCIERS ET VERSER DES DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES,

### LA RAISON D'ÊTRE D'ORANGE..

La crise sanitaire a bouleversée toutes les prévisions stratégiques des entreprises hormis à Orange qui poursuit son plan stratégique « Engage 2025 » ou plutôt « Dégage 2025 »..... La CGT dénonce l'attitude de la direction qui utilise la crise sanitaire comme un accélérateur pour passer en force des projets importants de restructuration. Ils consistent tous à faire des économies en externalisant et digitalisant toujours plus d'activités afin de réduire massivement les effectifs et rendre plus flexible le personnel restant.

## FAIRE UN MILLIARD D'EUROS NET

### D'ÉCONOMIES

## SUR LE DOS DES SALARIÉS PAR TOUS LES

### MOYENS....

Depuis de nombreuses années, les perspectives emplois et compétences se résument à une baisse drastique de la masse salariale dans le cadre de programme de réduction des coûts.

L'avenir est incertain et il y aura un impact Covid-19 important. La direction le reconnaît, mais maintient ses objectifs prévisionnels de décroissance des effectifs même s'ils sont erronés et qu'ils sont en deca des réels besoins.

Ce choix purement comptable est inquiétant. La diminution des effectifs sera de -11% d'ici à 2022 dont 80% sur le seul périmètre d'Orange France soit une baisse de la force au travail de - 8 425 ETPCDI. Pendant ce temps, Orange transfère des pans entiers d'activités vers la sous-traitance.

## POUR LA MAITRISE DE NOS ACTIVITÉS...

La sous-traitance est omniprésente. Elle impacte l'ensemble des activités d'Orange, mais c'est dans les métiers de production en DO (centres d'appels, unités d'intervention) qu'elle est la plus massive. En UAT, près de ¾ des flux sont sous-traités, la construction du réseau FTTH et les installations clients sont sous-traitées à près de 100%, et la boucle locale est sous-traitée à plus de 70%.

Les politiques d'appels d'offres des opérateurs – dont Orange est l'acteur dominant – sont axées sur des logiques d'enchères qui tirent les prix vers le bas, ayant des conséquences sociales et industrielles désastreuses.

Dans le domaine réseau, l'organisation de la sous-traitance en cascade accentue le dumping social (plus de recours à des travailleurs détachés) et des zones de non droits dans certaines entreprises (atteintes à la dignité humaine, non-respect de la sécurité, des droits des salariés,..). Orange, donneur d'ordre, a sa part de responsabilités dans cette situation. Nous sommes loin des engagements RSE et de la raison d'être de l'entreprise, preuve, in fine, que le financier prend toujours le pas sur le social.

Ce recours à une main d'œuvre peu qualifiée impacte également notre capacité à construire et à exploiter les réseaux cuivres et FTTH. Aujourd'hui, des industriels s'inquiètent des malfaçons sur la construction du réseau FTTH, les retards de délais de raccordement, une augmentation des réclamations clients insatisfaits...

La CGT et nombreux élus locaux dénoncent l'abondant et le désengagent d'Orange dans de nombreux territoires où les situations deviennent de plus en plus critiques.

La CGT s'inquiète d'une politique de baisse de 15% des effectifs en unités d'intervention d'ici 2022, avec à peine 1 remplacement sur 5 qui va accroître la présence de la sous-traitance.

Elle exige lors de la négociation GPEC un changement d'orientation. La direction doit cesser d'aborder l'emploi sous le seul angle des plans d'économie.

La CGT réclame des moyens pour pouvoir faire face à des aléas climatiques toujours plus nombreux et violents.

Il est urgent de recruter des jeunes, et particulièrement des techniciens pour garder la maîtrise des réseaux. L'entreprise doit mesurer les conséquences du dumping social qu'elle opère sur les métiers du réseau, participant ainsi à sa paupérisation. La CGT réitère sa demande d'ouverture d'assises de la sous-traitance pour traiter de toutes les problématiques des salariés des sous-traitants.

## UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI PUREMENT COMPTABLE

### QUI MET LE PERSONNEL EN GRANDE SOUFFRANCE...

La transformation numérique de l'entreprise s'opère en adaptant l'humain aux activités et non l'inverse. Les conséquences de ce choix sont un transfert de la charge de travail sur les effectifs restants, une dégradation de la qualité de service et de nouveaux modes d'organisations du travail plus agile et collaboratif (flex desk, open-space,..).

Des salariés malléables et flexibilités à volonté, telle est l'ambition de la direction lorsqu'elle explique poursuivre la montée en compétences et mettre à disposition des bonnes compétences au bon endroit et au bon moment.

Le numérique propose de nouveaux emplois d'avenir dans les domaines DATA, Intelligence Artificielle, Cloud et cyber sécurité, au détail près qu'ils sont pour l'essentiel externalisés dans des filiales. Cette réalité révèle les véritables enjeux de l'emploi et de l'accompagnement des salariés, particulièrement pour une jeunesse sacrifiée et des seniors, notamment ceux en fin de carrière.

Cette stratégie de suppression massive des emplois accélère la désertification des territoires à l'exemple du grand Nord Est, et va les concentrer dans les grandes agglomérations instaurant de fait plus de flexibilité et des mobilités forcées.

C'est dans ce sens que la direction bâtit les parcours professionnels, les plans de formations et les Plans Développement Individuels. Étonnement, il n'y a aucune transmission de compétences qui se perdent du fait des départs en retraite.

# EXIGEONS DES EMPLOIS UNE URGENCE SOCIALE!

Montreuil, le 18/11/2020

## UES : exercice GPEC 2020 - 2022

### Prévision d'évolution quantitative en ETPCDI par structure d'activité

Structures d'activités	pf réalisé 2019	estimation des départs 2020 à 2022		estimation des ressources après départs 2022		2020 estim. des besoins		2021 estim. des besoins		2022 estimation des besoins		estimation de l'écart à 2022	
		mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
Orange France	48 980	-8 420	-8 885	40 115	40 580	46 360	46 830	43 960	44 830	41 890	42 740	1 340	2 825
Services Communication Entreprises	6 100	-560	-620	5 480	5 510	5 920	5 980	5 700	5 785	5 490	5 600	-20	120
Wholesale International Networks	2 190	-270	-280	1 910	1 920	2 250	2 270	2 210	2 240	2 170	2 210	250	300
Technology Global Innovation	4 020	-490	-520	3 500	3 530	3 870	3 910	3 740	3 800	3 630	3 700	90	200
Mobile Finance	55	0	0	55	55	50	55	60	65	70	70	15	15
Fonctions corporate	3 790	-770	-810	2 980	3 020	3 720	3 760	3 630	3 660	3 470	3 540	450	560
Orange content	100	-10	-10	90	90	100	100	100	100	100	100	10	10
Orange MEAet Europe	170	-30	-30	140	140	170	170	160	160	160	160	20	20
<b>UES</b>	<b>65 405</b>	<b>-10 580</b>	<b>-11 135</b>	<b>54 270</b>	<b>54 825</b>	<b>62 440</b>	<b>63 075</b>	<b>59 560</b>	<b>60 470</b>	<b>56 980</b>	<b>58 120</b>	<b>2 155</b>	<b>3 850</b>

## LA SAIGNÉE DES EFFECTIFS CONTINUE...

Orange prévoit une baisse de 8 425 emplois d'ici 2022 soit -11% pour un effectif cible en 2022 de 56 980 ETPCDI (vs 65 405 en 2019) dont 77% de cette baisse concernera Orange France soit - 7 090 ETPCDI pour un effectif 41 890 ETPCDI (vs 48 980 en 2019) et 36,4% sur l'île de France soit - 2 400 ETPCDI pour un effectif 20 010 ETPCDI (vs 22 410 en 2019)

## UNE VAGUE DE DÉPARTS NON REPLACÉS..

11 135 départs sont prévus soit une baisse -17% dont 80% sur Orange France  
9 230 départs concernent des retraites & TPS soit 83% (1/3 l'intervention)  
dont Retraites: 55% soit 5 130  
TPS: 45% soit 4 100

## DES EMBauchES RIDICULES...

2 710 embauches sont prévus dont 42,6 % sur l'île de France avec 1 155 ETPCDI .

## UES : exercice GPEC 2020 - 2022

### Prévision d'évolution quantitative en ETPCDI par bassin d'emploi territorial

bassin emploi territorial	pf réalisé 2019	estimation des départs 2020 à 2022		estimation des ressources après départs 2022		2020 estim. des besoins		2021 estim. des besoins		2022 estimation des besoins		estimation de l'écart à 2022	
		mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
CARAIBES	1 195	-230	-240	955	965	1 180	1 190	1 140	1 160	1 110	1 130	145	175
GRAND NORD EST	8 070	-1 570	-1 655	6 415	6 500	7 595	7 680	7 120	7 230	6 720	6 855	220	440
GRAND OUEST	11 710	-1 755	-1 850	9 860	9 955	11 155	11 270	10 640	10 805	10 150	10 345	195	485
GRAND SUD EST	11 255	-1 960	-2 065	9 190	9 295	10 720	10 815	10 210	10 350	9 730	9 930	445	740
GRAND SUD OUEST	9 960	-1 585	-1 670	8 290	8 375	9 505	9 605	8 980	9 125	8 520	8 710	150	425
ILE DE FRANCE	22 410	-3 380	-3 555	18 855	19 030	21 505	21 720	20 720	21 035	20 010	20 400	965	1 540
REUNION	805	-100	-100	705	705	780	795	750	765	740	750	35	45
<b>UES</b>	<b>65 405</b>	<b>-10 580</b>	<b>-11 135</b>	<b>54 270</b>	<b>54 825</b>	<b>62 440</b>	<b>63 075</b>	<b>59 560</b>	<b>60 470</b>	<b>56 980</b>	<b>58 120</b>	<b>2 155</b>	<b>3 850</b>

## UN CLIMAT SOCIAL QUI SE DÉGRADE DANGEREUSEMENT...

Les effectifs baissent massivement et les embauches sont en deca des réels besoins. Les nombreuses alertes (rapport des médecins, DGI, droit de retrait,..) attestent d'un retour de la souffrance au travail. Pourtant, les emplois garantissent aux salariés de bonnes conditions de travail. Orange doit embaucher pour répondre aux besoins exprimés dans les services.

La direction doit cesser d'utiliser les salariés comme des variables d'ajustement.

## LA CGT EXIGE :

- **UN PLAN D'EMBAUCHES URGENT ET AMBITIEUX EN PRIORITÉ POUR LES JEUNES,**
- **32 H TRAVAILLER TOUTES ET TOUS, POUR TRAVAILLER MIEUX**
- **LE REMPLACEMENT DE TOUS LES DÉPARTS,**
- **LA RÉ-INTERNALISATION DE TOUTES LES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS SOUS-TRAITÉS.**