

L'ACCORD GEPP, LE PERMIS DE DÉGAGER D'ORANGE !

Après des mois de "négociation" à huit-clos, l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) signé entre la direction et les partenaires sociaux (CFDT F3C, CFE CGC Orange et CGT Fapt), s'ajoute à toute la casse sociale organisée par la classe dirigeante de ce pays (300 PSE annoncés, près de 300 000 emplois menacés ou détruits)

Leur signature à peine apposée... Champagne ! La com' est lancée. Le DRH est ravi du *"dialogue social constructif"* mené d'une main de maître pour arriver à ses fins. Car glisser un nouveau TPS dans un accord GEPP... Fallait oser ! Il explique que *"Le résultat de cette négociation avec les partenaires sociaux illustre notre ambition commune d'inventer un nouveau modèle social..."*, (sic). Cela n'augure rien de bon pour le personnel.

DÉGRAISSAGE À TOUTES LES SAUCES

Le passage en force par 49.3 de la dernière réforme des retraites, oblige tou·te·s les travailleur·euse·s à rempiler 2 ans de plus. Cela n'a pas été sans effet sur nombre de collègues (32,3% d'entre eux avait plus de 55 ans, début 2024). Iels espéraient profiter d'une retraite bien méritée, après des années passées à s'adapter au travail pour répondre aux discours performatifs de celles et ceux qui se sont succédé·es à la tête de France Télécom/Orange, au chant du fameux crédo : **"Merci, Bravo, Dégage !"**.

La surreprésentation des femmes dans le dispositif TPS interpelle. Il est difficile de ne pas y voir un lien avec l'épuisement causé par la **difficile conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** au quotidien. **Leurs carrières hachées, leurs salaires font souvent d'elles des retraitées précaires.**

ON NOUS CASH TOUT !

A la suite des 100 000 emplois détruits en vingt ans, **cet accord de la honte permet de vider plus vite la "maison-mère"**, en passant sous silence les profits que compte dégager la direction par cet énième plan social boursier, qui fait déjà jubiler les actionnaires. **Notons que l'action décollait, prenant 3,5 % en fin de séance, jeudi 13 février !**

Orange ne comptant plus que 60 000 salarié·es fin 2024, **cet accord va donc lui permettre de réduire ses effectifs à 35 000 en 4 ans**, pour un coût estimé

à 1,5 milliard d'euros. **SUD a toujours revendiqué que ce fric soit investi notamment dans la recherche, l'innovation et l'amélioration de nos conditions de travail.**

En réalité, leur pacte néfaste répond avant tout à la priorité absolue de la direction : **la réduction des coûts indirects nets** (salaires, immobilier... Objectif : 600 millions d'euros en 2025). Pour preuve, visant encore *"environ 700 millions d'euros d'économies [dans les achats] à moyen terme grâce au programme de transformation Phenix"*, le Directeur Exécutif Finance, Performance et Développement **compte bien évidemment sur l'Intelligence Artificielle (IA) pour réduire ces coûts et afficher de meilleurs résultats.**

L'IA, LA GRANDE REMPLAÇANTE

Les arguments en faveur de l'IA Générative (IAG) se résument au gain de production et à la croissance économique. Orange prétend d'ailleurs que cet outil aurait généré des **centaines de millions d'€ de valeur** en 2024 et en attend encore bien plus dans l'avenir.

La seule chose qui soit garantie dans cet accord GEPP, c'est bien l'intégration de l'IAG, qui va se déployer massivement et s'imposer aux salarié·es «employables». Ces dernier·e·s n'auront d'autres choix que de s'adapter et se conformer aux transformations résultant de cette technologie, **en dépit du principe même d'adaptation du travail à l'humain**, l'un des neufs principes généraux de prévention, issu de l'article L4121-2 du Code du travail.

Les Organisations Syndicales signataires, complaisantes, se félicitent d'avoir obtenu 6 000 CDI sur trois ans au sein du groupe Orange France, tout en passant sous silence la destruction programmée des trois quarts de nos emplois, laissés sans remplacement. Cette réalité soulève de vives inquiétudes : **une intensification inévitable du travail, une charge accrue** pour celles et ceux qui auront « l'opportunité » de « progresser » vers **des postes imposés, et des conséquences désastreuses sur leur santé physique et mentale.**

Comment faire fi de l'exploitation des 2 600 jeunes recruté.es en alternance qui viendraient chaque année compenser les départs des salarié.es Orange durant leur 3 ans d'apprentissage, sans engagement en CDI in fine ? ou encore **des conséquences indubitables sur les emplois indirects** (sous-traitance, fournisseurs), quand cet accord traduit la même **volonté d'externaliser les risques et de précariser le travail**, en reportant les activités sur la sous-traitance, se dédouanant ainsi de toute responsabilité en matière de prévention ?

Combien de recrutements, en CDI, en alternance, et sur quelles activités, prévus sur les sites existants ont été concrètement garantis aux OS Représentatives (OSR), pour assurer une proximité emploi et lieux d'habitation du personnel, une proximité de service auprès des usagers et éviter toute mobilité forcée ou tout licenciement s'ajoutant à la destruction massive de nos emplois ?

Quelles garanties ont-elles obtenues en termes d'évolution professionnelle ou de reclassement pour les cas d'inaptitude, sur tous les territoires en déclin ?

Quel silence assourdissant quant à la pérennité et la sécurité de l'emploi, au regard de l'article 22 dudit accord, qui leur permettront, non pas d'être consultées, mais de **constater**, dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP), l'hécatombe.

MOBILITÉ SANS BILLET DE RETOUR

La grande nouveauté de cet accord est le congé de mobilité. Cette supercherie prévoit de laisser jusqu'à 2 ans de réflexion à nos collègues catalogué.es sur un "métier décroissant", avant leur sortie définitive du groupe. Le financement de la formation de reconversion n'ouvre pas beaucoup d'horizon. **L'«employabilité» des concerné.es les oriente plutôt vers l'uberisation, ou pire, le chômage : ce qui est vraiment en croissance, c'est la précarité !**

Inciter son personnel à aller voir ailleurs si l'herbe y est plus verte moyennant 80% de son SGB, voilà la nouvelle variante introduite dans cette GEPP par Orange, pour dégraisser ses effectifs.

SUD REVENDIQUE :

- Une embauche en CDI pour un départ dans des emplois utiles à la collectivité,
- Une promesse d'embauche en CDI pour tou.tes les alternant.es,
- Le principe "à travail égal, salaire égal",
- La réinternalisation des activités sous-traitées avec l'embauche des salarié.es qui le souhaitent,
- Le respect des obligations de prévention par l'employeur et l'évaluation de la charge de travail,
- Un moratoire sur le développement l'IAG, sur les réorganisations, les fermetures de boutiques et les mobilités forcées,
- L'interdiction de tout licenciement,
- La réduction et le partage du temps de travail, sans perte de salaire,
- Un mode de développement en rupture avec la logique productiviste pour préserver les écosystèmes : arrêter la course irrationnelle à la croissance et partir de la satisfaction des besoins sociaux notamment en cessant le pillage des pays du sud, comme des ressources naturelles, au-delà de ce que la planète est capable de reconstituer dans le même temps,
- Un service public des télécoms pour un usage du numérique partant des besoins de la population.

QUANT AUX NAO 2025... ÇA S'ANNONCE MAL !

Après d'aussi bonnes négociations, pour obtenir autre chose que des miettes et sortir du capitalisme

SOYONS RÉALISTES, DEMANDONS L'IMPOSSIBLE

ORGANISONS-NOUS PAR LA GRÈVE