



GPEC

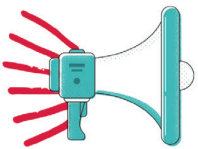
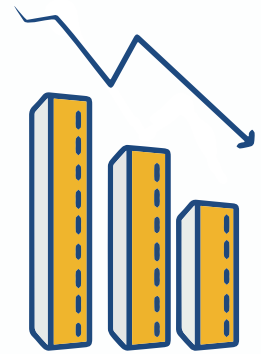
DONNÉES TRONQUÉES POUR UNE NÉGOCIATION DÉLOYALE

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une méthode permettant d'anticiper les besoins en ressources humaines d'une entreprise, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de celle-ci. Elle embarque les thématiques de formation et d'évolution professionnelle des salariés basées sur l'acquisition des compétences.

Négocier loyalement la GPEC est essentiel pour appréhender collectivement les questions de l'emploi et des compétences, et faire valoir les intérêts des personnels. Au regard des contenus présentés par la Direction lors des récentes séances de négociation et de la désinvolture avec laquelle elle traite nos attentes, force est de constater qu'elle ne partage pas cette conception du dialogue social.

La Direction RH Groupe reste campée sur une posture que nous contestons fermement : de nombreux domaines seraient en sureffectif, et plus particulièrement les fonctions support, ce qui nécessiterait de mettre en place des mesures d'incitation au départ ou des mobilités « volontaires » au sein du Groupe.

Nous dénonçons la politique de l'emploi de l'entreprise dont le seul but est de faire des économies sans prendre en compte les salariés. Elle conduit, de nouveau, à une baisse drastique des effectifs à l'horizon 2022 pour atteindre 56.200 ETP (soit environ 3.500 départs par an) et cela malgré nos nombreuses alertes sur l'aggravation des conditions de travail et des risques psychosociaux qui en découlent (charge de travail croissante, absence de reconnaissance, manque de visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle, baisse de la qualité de service...). Pour justifier ces décisions, dans les rapports PEC 2020 et 2021, elle escamote des besoins au niveau de 3.000 ETP pour présenter artificiellement une situation de sureffectif.



FOCom revendique



- Une négociation loyale de la GPEC qui vise la qualité des conditions de travail et une politique de l'emploi ambitieuse et humaine,
- Un programme de recrutement de CDI sur l'UES Orange en corrélation avec les objectifs et les ambitions de l'entreprise,
- Une ré-internalisation de l'activité et l'arrêt de la pression financière sur la masse salariale, comme variable d'ajustement,
- Un remplacement de tous les départs permettant aux salariés d'alléger leur charge de travail,
- Une prise en compte dans la charge de travail du temps nécessaire pour les nouvelles missions fixées par le nouveau référentiel métier et l'acquisition des nouvelles compétences,
- Une réelle gestion des parcours salariés (formation, accompagnement, reconnaissance) avec des moyens financiers, humains et techniques pour tous.



J'adhère à FOCom en ligne

