

Tout doit disparaître !

Mars 2022 – IN périmètre Groupe –

Les négociations sur [l'Accord intergénérationnel 2022-2025](#) auraient dû s'inscrire dans le cadre d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). Depuis plusieurs années, la Direction pilote notre entreprise sans véritable vision, si ce n'est de réduire les coûts. En déclinant un accord dont les principales mesures concernent le [TPS](#) (Temps Partiel Senior), reléguant la formation, l'embauche des jeunes et l'accompagnement des salariés, au second plan, elle démontre que sa politique RH est avant tout pilotée par la finance. Cet accord s'apparente plutôt à un PSE (Plan de Sécurisation de l'Emploi) déguisé sans les garanties du Code du Travail, puisqu'entre **6 000** et **10 000** départs nets sont attendus.

► Malheur à ceux qui restent !

L'accord intergénérationnel mettra en difficulté tous les personnels qui n'en bénéficieront pas. Un réel manque d'ambition en termes d'objectifs de croissance avec la perte importante d'une force de travail qui ne pourrait être compensée que par un ensemble de dispositifs tels que :

- ♦ l'augmentation de la productivité par le biais d'une forte simplification
- ♦ la réallocation des ressources des fonctions Support vers les centres de production avec une véritable GPEC

Pour autant, la Direction ne s'engage en rien sur ces aspects d'efficacité opérationnelle qui faciliteraient la vie des personnels et offriraient un meilleur service à nos clients.

En persistant dans le déni des réalités opérationnelles, elle devra faire face à des problèmes de charge de travail, de sous-dimensionnement des équipes, du recours à outrance à la sous-traitance. Une politique sociale et une stratégie d'embauche ambitieuse, adaptée à ces enjeux aurait dû être mise en œuvre.

1,2 milliard d'Euros est consacré à ce plan de départ semi-volontaire (en comparaison des 60 millions d'Euros d'augmentations salariales). Cette **politique de réduction massive d'emplois s'apparente d'avantage au plan [Scale Up](#) qu'à une gestion des ressources humaines**. Le montant alloué sera passé en provision financière. Une opération pour améliorer l'EBIDTA (indicateur de marge opérationnelle que notre Direction financière vend au marché) et présenter favorablement les comptes sur les cinq prochaines années.

Lorsque les personnels partiront en TPS, 80 % des effectifs disparaîtront dans certains services, notamment dans les équipes commerciales et de maintenance des réseaux où la pression est la plus forte, incitant les personnels présents à jeter l'éponge. Sans compter que ce sous-dimensionnement provoquera un déséquilibre majeur susceptible d'engendrer des **risques psycho-sociaux**.

► Nos propositions pour éviter le pire : écartées !

La CFE-CGC Orange a formulé un certain nombre de demandes et de revendications constructives. En vain !

Quelques-unes de nos propositions :

- Un taux de rémunération du temps travaillé et libéré à 75% sur toute la durée du TPS, sans distinction entre fonction support et opérationnelle.
- La mise en place d'un programme de rétention des personnels aux compétences clés comme celles liées au cuivre.
- Un engagement sur un nombre de recrutements respectant l'équilibre femmes/hommes et d'un nombre d'alternants dans le Groupe ou/et proposés aux sous-traitants.
- Un engagement à informer les personnels de tous les dispositifs d'accompagnement prévus par le législateur pour qu'ils accèdent aux programmes de formation.
- La garantie du bon fonctionnement des services en indiquant comment la charge et l'aménagement du temps de travail seront évalués et adaptés pour le salarié et l'équipe.
- La mise en œuvre pour les personnes qui restent de programmes d'accompagnement aux évolutions d'organisation.

[Retrouvez toutes nos propositions sur notre site](#)

En conclusion, l'accord intergénérationnel est assurément un programme « perdant/très perdant » pour l'entreprise et les personnels, **c'est pourquoi, la CFE-CGC ne l'a pas signé.**

La CFE-CGC Orange sera extrêmement attentive quant aux conséquences de ces départs en nombre, notamment sur l'accroissement de la charge de travail non maîtrisé pour ceux qui restent.

► Pour permettre à ceux qui veulent le prendre de s'y retrouver

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Entrée dans le dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2022 au 1 ^{er} janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
Fonctions opérationnelles et de production			24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*		
salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC : 2000€ et CAD : 2787€ bruts / mois**						
+ participation au rachat de trimestres						
+ clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites						

(*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata (**) revalorisé tous les ans à l'issue de la NAO

NC : cadres
CAD : cadres

► Soyez vigilants !

La CFE-CGC reste à votre écoute pour décrypter cet accord. Une étape obligatoire dans le parcours : [prendre rendez-vous avec un conseiller Orange Avenir](#) pour votre simulation de TPS et participer aux calls Orange Avenir dédiées. Étudiez scrupuleusement les modalités de cet accord complexe.

Vous déterminerez votre éligibilité en partant de votre date de départ en retraite prévue. Calculez la pension que vous percevrez à cette date et vérifiez que son montant est compatible avec vos besoins financiers et votre situation (si vous avez encore un prêt immobilier, des enfants faisant des études, des parents à aider...). Soyez très attentifs sur le risque

de perte de pouvoir d'achat pendant le TPS et une fois à la retraite car la rémunération temps travaillé et temps libéré reste insuffisante pour le maintenir.

Évaluez vos besoins et vos capacités financières en vous projetant dans votre vie future et éventuellement, envisagez de trouver des ressources supplémentaires.

Consultez le livret de retraite de la CFE-CGC Orange ([disponible sur le site web](#)) et veillez à bien avoir effectué toutes les étapes du parcours.

[Rejoignez-nous](#) pour rester informés



Point de vigilance

Pour les fonctionnaires

Anoo : [Quelle est l'incidence du TPS sur les cotisations retraites ?](#) Orange complète la cotisation retraite à hauteur de 100 %. Une indemnité compensatrice est versée au-delà des 4 trimestres de cotisation. Les fonctionnaires relèvent du Titre I de la Fonction Publique de l'Etat qui limite la prise en charge de la cotisation retraite à 100 % par Orange à 4 trimestres pendant toute la période du TPS (à vérifier s'ils n'ont pas déjà été épuisés par le dispositif TPA ou une période à temps partiel classique). **Aussi, ceux qui entreront dans le dispositif TPS22 perdront 6 trimestres de cotisation a minima pour la liquidation de leur retraite et en conséquence, une baisse du montant de leur future pension.** A vérifier auprès du service des retraites de l'état à Nantes (tel : 09 70 82 33 35) les trimestres cotisés pour éviter de mauvaises surprises. Un outil de simulation est disponible en ligne.

Pour les salariés de droit privé

La retraite progressive est un dispositif de fin de carrière permettant de demander la liquidation provisoire et partielle de sa retraite tout en poursuivant son activité à temps partiel. Le salarié de droit privé doit avoir atteint l'âge légal de retraite moins 2 ans - minimum 60 ans et 150 trimestres, Exercer son activité à temps partiel comprise entre 40 et 80%, Exercer une seule activité à temps partiel qui ouvre droit et paiement de la retraite progressive ; Accord de l'employeur car c'est une modification du contrat de travail. Le salarié doit faire sa demande auprès de la [CARSAT](#) avant d'informer le CSRH qui peut signer le document pour la CARSAT.



Vos correspondants :

Pierre DAVID – 06 84 80 80 09
Maria BOUSCARY – 06 88 18 36 03

cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !



www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFE-CGC

