



Vos correspondants
CFE-CGC/UNSA

Denise Arsivaud
06 81 64 4613

Joëlle Lebat-Tokol
06 30 39 31 41

24h/24 et 7j/7
Ligne SOS Salariés

N°Azur 0 810 355 355
PRIX APPEL LOCAL

Cadres et non cadres,
toutes vos lettres et
plus d'infos sur :
[www.cfecgc-uns-ft-
orange.org](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org)

- Lettre de l'épargne d'entreprise et de l'actionnariat salarié France Télécom-Orange

- Lettre d'Information de l'Observatoire du Stress et de la Mobilité Forcée chez France Télécom

Pour lire et contribuer à nos analyses :

- blog :
[www.telecoms-media-
pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)

Accord Seniors : opaque, inéquitable, et flou, il permet à la Direction de poursuivre sa politique de sous-traitance et de délocalisation

Après analyse approfondie, la CFE-CGC/UNSA décide de ne pas signer

Rappelons qu'il s'agit d'un accord sur l'emploi des seniors, conforme à la loi. S'il constitue un **bon accord pour maintenir les seniors dans l'emploi, la clause de Temps Partiel Seniors**, très attendue par les personnels, s'avère **très décevante**. Elle ne vise que les personnels dont l'entreprise veut se débarrasser : les fonctionnaires non cadres.

D'importantes pertes de revenus, notamment pour les cadres

Le TPS (Temps Partiel Senior) sera nettement moins avantageux que le CFC pour les personnels. Il comporte, en particulier pour les cadres, de gros risques de perte de revenus, en TPS comme à la retraite :

- Les personnels bénéficiant d'une **part variable** n'atteindront jamais une rémunération équivalente à 80% de ce qu'ils touchaient précédemment. **Intéressement et participation** seront également réduits.
- Le **seuil minimal de rémunération** proposé (1500€ pour les non cadres et 2100€ pour les cadres) est limité par une clause de **plafonnement à 75%** des revenus précédents.
- **L'augmentation des revenus pour les cadres entrés dans le dispositif sera à l'initiative du management** : le taux directeur de l'accord salarial annuel ne concerne que les non-cadres.
- Pour les **cadres de droit privé**, un **risque fort** de passer sous le plafond de la Sécurité Sociale, ce qui **ne permet plus de bénéficier d'une retraite de base à 100%**.
- Les **cotisations** auprès des **caisses de retraites complémentaires** seront **incomplètes**. La compensation par une indemnité imposera aux personnels de choisir eux-mêmes sur quels produits de retraite la placer pour compléter leur pension future.

Le TPS sera surtout « à la main » de l'entreprise

Un accord se doit de fixer des règles claires, permettant à chacun d'identifier s'il est ou non éligible, et dans quelles conditions. Or :

- Le passage à **temps partiel dépendra de l'accord du manager... ou imposera une mobilité** au demandeur, en totale contradiction avec la clause d'absence de mobilité à 3 ans de la retraite.
- L'examen des demandes d'entrée dans le dispositif pour les **personnels ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein** est à la **discretion de l'entreprise**, de même que sa participation au rachat de trimestres pour améliorer le niveau de retraite. Aucun critère de validation n'est communiqué.

Globalement, l'accord est construit de manière à **faire de chaque personne un cas particulier**, trop complexe pour faire soi-même la simulation de ses revenus, ou contrôler l'application de l'accord une fois entré dans le dispositif.

Une décision unilatérale complémentaire ajoute au trouble

A deux jours de la signature de l'accord pour l'emploi des seniors, la Direction a annoncé une décision unilatérale, lui permettant d'accorder des **mesures financières individuelles, entre 0 et 24 mois de SGB** (Salaire Global de Base).

Autant dire que la négociation d'une **prime** d'entrée dans le dispositif TPS... ou d'un départ sec, devient dès lors une **négociation individuelle, où l'iniquité sera la règle.**

1 milliard d'euros et 1 500 embauches : invérifiable !

- La Direction a annoncé, lors de la présentation des résultats du T3, une « **provision sociale** » de **1 milliard d'euros sur 2009**, mais ne répond pas à nos questions sur son emploi. Ce chiffre est bien au-delà des hypothèses que nous avons pu calculer pour la mise en œuvre l'accord seniors, ou encore des 800 M€ de coût annuel du CFC, pourtant bien plus favorable aux personnels. L'annonce de cette provision **pourrait donc servir à masquer de mauvais résultats opérationnels en fin d'année, et à en faire « porter le chapeau » à la crise sociale**, et donc aux salariés français, alors même que ce sont eux qui génèrent les résultats positifs du Groupe !
- **Les 1 500 embauches promises pour compenser les 6 000 départs envisagés** (soit le remplacement d'un salarié sur quatre entrés dans le dispositif) **seront invérifiables**. Si l'accord exclut clairement du comptage les recrutements annoncés dans le cadre des négociations sur le stress, il ne mentionne pas les engagements déjà pris par l'entreprise pour l'embauche de travailleurs handicapés, d'apprentis, et sur les métiers prioritaires. Il lui sera donc facile de faire des amalgames ou des substitutions.

Un accord qui vise à cautionner la politique de suppression d'emploi et de délocalisation ! Malheur à ceux qui restent !

En ne visant qu'une partie du personnel, et en n'offrant aucune garantie réelle sur le remplacement de ceux qui opteront pour le TPS, **cet accord permet à la Direction de poursuivre sa politique de réorganisation, de sous-traitance et de délocalisation.**

Les personnels concernés par le TPS sont en grande majorité des fonctionnaires non cadres, travaillant dans les centres d'appels services clients, ou techniciens d'intervention chez les clients. **En organisant le départ massif dans ces métiers, la Direction aura beau jeu de rappeler qu'il est nécessaire de procéder à des réorganisations et des fermetures de sites.**

La CFE-CGC/UNSA sera aux côté des personnels, qu'ils optent pour le TPS ou qu'ils restent dans l'entreprise.

Le texte de l'accord exclut les organisations syndicales non signataires de la commission de recours. La CFE-CGC/UNSA n'accepte pas cette clause.

Les personnels auront besoin d'aide :

- **pour comprendre les dispositions de l'accord**, vérifier les simulations, négocier une prime, et contrôler que la mise en œuvre ne les lèse pas s'ils choisissent d'entrer dans le dispositif TPS ;
- **pour maintenir l'activité et les emplois** dans les unités qui seront le plus fortement impactées par les départs.

Nos représentants, délégués du personnel, délégués syndicaux, sont d'ores et déjà à votre disposition.