



Accord intergénérationnel

La ballade de Narayama...

Véronique Danneels & Christian Gaillard

Sommaire

- Baisse sans précédent des effectifs
- Recrutement et insertion des jeunes
- Transmission des savoirs
- Maintien des seniors dans l'emploi
- Temps partiel seniors

[L'accord intergénérationnel signé le 23 décembre 2015](#), applicable dans le Groupe Orange en France, a été négocié en application de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant sur le « contrat de génération ». Il intègre les dispositions précédemment réparties entre 3 accords (emploi des seniors et mesures 2^{ème} partie de carrière, alternance et stages, contrat intergénérationnel).

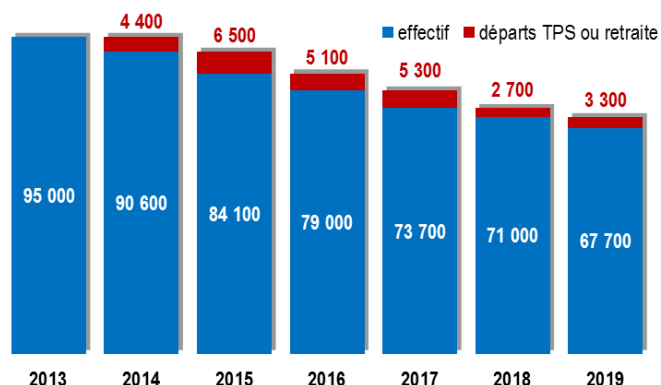
La CFE-CGC souhaitait mettre l'accent sur l'embauche des jeunes et la transmission des savoirs... mais la Direction a préféré se focaliser sur le départ des seniors...

En savoir + sur « La ballade de Narayama »

■ La baisse sans précédent des effectifs dégrade les conditions de travail

L'accord intergénérationnel intervient dans le contexte d'une baisse des effectifs sans précédent au sein du Groupe en France, en lien avec la pyramide des âges, et renforcée par les plans successifs de Temps Partiel Seniors.

Effectifs Groupe France après départs TPS et retraite



CDI équivalents temps plein.

Source : rapport PEC Comité de Groupe France – Juillet 2015

L'accélération des départs n'est pas compensée par les embauches, loin s'en faut : **moins d'un départ sur deux sera compensé**, alors que le Groupe connaît une [baisse sensible et continue de ses effectifs depuis près de 20 ans](#) : l'exercice atteint ses limites, on est « à l'os » !

Dans le même temps, les objectifs ne baissent pas, et l'injonction contradictoire de « faire toujours plus avec moins » épuise les équipes et remet les risques psychosociaux au premier plan.

Comment « faire vivre une expérience incomparable » à nos clients (objectif du plan Essentiel2020) lorsqu'on vit soi-même des conditions de travail très dégradées ? Ou, comme le fait la Direction, en continuant de privilégier CDD et sous-traitance plutôt que des embauches en CDI ?

Mais tout au long de la négociation, l'obsession de limiter les recrutements pour diminuer encore et toujours les effectifs a pris le pas, marquant un décevant désintérêt vis-à-vis des équipes qui restent pour faire tourner l'entreprise.

Quant au transfert des savoirs entre ceux qui partent et ceux qui restent, le survol du sujet en deux heures démontre l'absence de motivation de la Direction : ce n'est traité que parce que la négociation obligatoire l'exige ! Une fois de plus, la valeur de l'expérience est niée, et les personnels considérés comme des pions interchangeables.

► [voir déclaration CCUES décembre 2015](#)

■ Recrutements et insertion des jeunes : peut mieux faire !

La CFE-CGC a du faire pression pour améliorer les engagements chiffrés... et obtenir des mesures qui relèvent parfois du simple bon sens :

- **amélioration des objectifs de recrutement** (6 000 sur 3 ans / 4 500 dans l'accord triennal précédent)
- **100 embauches supplémentaires** parmi les ex stagiaires et alternants, déjà familiarisés avec l'entreprise et donc plus rapidement opérationnels
- **intégration des stagiaires des grandes écoles** ne pratiquant pas l'alternance (mais correspondant à des profils recherchés par l'entreprise) dans les engagements d'embauches des alternants en CDI.

Impossible en revanche d'obtenir la priorisation des embauches dans les équipes les plus impactées par les départs, et de renforcer les recrutements dans les régions, où

l'hémorragie est la plus sensible, ce qui rend non seulement l'activité plus difficile, mais limite aussi les possibilités de mobilité choisie au sein des bassins d'emploi, [comme la CFE-CGC l'a souligné à plusieurs reprises](#).

Engagements chiffrés de l'accord intergénérationnel

	2016	2017	2018	Total
Objectif de recrutements CDI	2 300	2 000	1 700	6 000
dont :				
jeunes < 30 ans	1 400	1 200	1 000	3 600
ex-alternants et stagiaires	800*	500	500	1 800
* dont 400 pour le développement du Très Haut Débit				
Développement de l'alternance	mini 5 % de l'effectif global CDI Groupe France			4 300
Recours aux stages	2 500	2 500	2 500	-

Objectifs non atteints en 2015

L'objectif 2015 de transformation des alternants en CDI n'a pas été atteint. En novembre, 1 750 recrutements seulement étaient effectifs, pour 1 900 prévus. [La CFE-CGC a obtenu un engagement de rattrapage pour 200 CDI manquants](#), sur décembre 2015 / janvier 2016. **Nous resterons vigilants** sur l'atteinte des objectifs du nouvel accord.



Des mesures pour faciliter l'intégration des jeunes

Sur le plan qualitatif, les mesures d'insertion des jeunes sont plus satisfaisantes :

- prise en charge des transports et facilités pour passer le permis de conduire ;
- adaptation du régime de travail et aménagement du temps pour préparer les examens ;
- amélioration de la rémunération par application aux alternants de la PVV (part variable vendeur) ou PVC (part variable commerciale) ;
- logement (voir notre tract <http://bit.ly/ActionLogement> et le [nouveau service Visale](#))
- restauration collective : mêmes droits que pour les personnels en CDI.
- remboursement des frais de santé & prévoyance : mêmes garanties que pour les personnels en CDI.

Féminisation des embauches : à suivre

[Le taux d'embauche des femmes ne cesse de régresser](#) : en 2015, il a chuté à 21%, et il est catastrophique dans les métiers techniques.

La CFE-CGC Orange a obtenu la mise en place d'un groupe de travail visant à identifier les actions à mener pour améliorer la mixité des recrutements en CDI, notamment chez les alternant-e-s.

Mesure concrète : la mise en place, en concertation avec les établissements scolaires, de [classes de filles](#) orientées vers les métiers techniques. Orange contribue à la mise au point du programme, et intègre les étudiantes en contrat de professionnalisation, en vue de les recruter ensuite en CDI.

L'objectif défini par l'accord est de créer au moins une classe de filles par territoire.

■ Transmission des savoirs : du blabla ?

Sur ce volet, l'accord intergénérationnel ressemble surtout à un recueil de vœux pieux, et ce qui « peut » être mis en œuvre relève essentiellement du bon vouloir des personnels et des managers. Dans la pratique, la course aux objectifs et la charge de travail qui l'accompagne laissent peu de temps pour développer efficacement et dans la durée la transmission et le partage des savoirs et des compétences.

Quand la Direction prendra-t-elle conscience que les compétences de son personnel sont « clefs » pour l'entreprise ? Et que leur partage bien organisé favorise à la fois la performance, l'engagement et la satisfaction des personnels ?

■ Maintien des seniors dans l'emploi : surtout des bonnes intentions...

Alors que la plupart des seniors sont régulièrement confrontés à la difficulté de faire évoluer leur carrière, chez Orange comme ailleurs, les dispositions proposées dans l'accord n'ouvrent que peu de perspectives.

L'entretien d'évolution professionnelle pour les 45 ans et + n'est que la transposition de la loi, tandis que les recrutements de seniors ne sont objectivés (60 embauches en 3 ans, dont 50% de femmes) que pour les demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation (reconversions).

Quant aux possibilités de promotion et de mobilité souhaitée par les seniors, l'accord ne fait que rappeler des règles de droit et d'équité... dont la mise en œuvre reste aléatoire.

Le seul objectif chiffré est, d'ici 2018, de faire progresser de 6 mois l'âge moyen de départ des 55 ans et +. Dans les faits, ces personnels y seront vraisemblablement contraints par des raisons financières en raison de la dégradation régulière des prestations de retraite... et de l'accompagnement financier du TPS !

Reconduction du Temps Partiel Aidé (TPA)

Toute personne de 55 ans et + qui souhaite bénéficier d'un temps partiel inférieur ou égal à 80% peut bénéficier d'une prise en charge de ses cotisations retraite sur base 100% pendant toute la période de son TPA.

Carrière miroir des fonctionnaires

Les fonctionnaires d'Orange peuvent faire une partie de leur carrière dans les filiales du Groupe, ou en détachement interne chez Orange SA. Pendant leur période de détachement, ils sont soumis aux mêmes règles que les salariés de droit privé de l'entité qui les emploie. Leurs évolutions de carrière doivent cependant se refléter dans leur grade de fonctionnaire Orange, qui a une incidence directe sur leur pension de retraite : c'est ce qu'on désigne sous le nom de « carrière miroir ».

Dans le cadre de l'accord intergénérationnel, la CFE-CGC Orange a obtenu deux mesures clefs :

- le suivi régulier des fonctionnaires détachés afin de maintenir la correspondance adéquate entre leur position en filiale (ou en détachement interne) et leur grade de fonctionnaire (tableaux de correspondance annexés à l'accord) ;
- la garantie du maintien de leur rémunération nette à l'issue du détachement. (réintégration en maison mère sous statut fonctionnaire).

Indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ à la retraite des salariés de droit privé prévue par la CCNT (Convention Collective Nationale des Télécoms) sera calculée sur la base du salaire perçu avant l'entrée dans le dispositif TPS, si cela est plus favorable au bénéficiaire.

Avancées obtenues par la CFE-CGC Orange

- **Une clause de garantie décès** a été ajoutée : les mesures financières d'accompagnement définies à l'entrée du TPS qui n'auraient pas pu être attribuées du vivant du bénéficiaire seront versées à ses ayants droit.
- Possibilité d'effectuer **un mécénat de compétences hors de sa région d'origine** (y/c dans les DOM, mais sans prime de vie chère).

(Presque) rien

en faveur de l'égalité femmes/hommes

En dehors des habituelles « bonnes intentions » affichées à longueur d'accords pour améliorer l'égalité professionnelle chez Orange (évolutions professionnelles, rémunération, féminisation des Codir et Comex...), l'accord ne comporte quasiment aucune mesure concrète.

Concernant le départ en TPS, alors que la carrière des femmes est très souvent freinée par la maternité... et les préjugés de genre, avec des conséquences financières sur les pensions de retraite, les seules mesures de compensation proposées (rachats de trimestres de cotisations retraite et possibilité de partir en TPS en étant éligible à la retraite avec surcote) sont inscrites au chapitre de la parentalité (art. 4-4).

Garanties individuelles et collectives

Les clauses du TPS sont étroitement liées aux dispositions légales en matière de retraite (âge de départ, niveau des cotisations et des pensions...). En cas d'évolution de la législation, le dispositif TPS peut également changer. L'accord prévoit toutefois :

- des adaptations négociées avec les organisations signataires afin de garantir le maintien de dispositifs équitables, les plus proches possibles de ceux d'origine ;
- en cas d'allongement des durées de cotisation ou de modification de l'âge légal de départ en retraite, pour les personnels déjà entrés dans le dispositif TPS, **possibilité** de prolongement au-delà de la date initialement prévue en temps libéré, via un avenant entre l'employeur et chaque bénéficiaire concerné ;
- en cas de modification substantielle de sa situation personnelle, et sur demande du bénéficiaire d'un TPS, possibilité d'aménagement, pouvant aller jusqu'au retour à temps plein, sans remise en cause du temps libéré acquis. *L'accord n'explicite pas ce qu'est une « modification substantielle de situation personnelle » : comme pour l'obtention des primes associées au départ en TPS, la négociation sera la règle, et l'arbitraire toujours possible.*

Quelques conseils avant d'opter pour le TPS

Avant de signer un TPS, il faut en mesurer tous les impacts, notamment financiers, non seulement au moment du passage en TPS, mais, surtout peut-être, **pour la retraite**. Les dispositifs actuels sont complexes, en perpétuelle évolution (en général à la baisse), et très différents selon votre statut et votre déroulement de carrière. Chacun est un cas particulier.



■ Temps Partiel Seniors : reconduction du dispositif

Le TPS est reconduit, pour l'essentiel selon les dispositions du précédent accord, augmenté d'une formule « TPS 5 proratisé » d'une durée de 4 ans.

Il est ouvert aux personnels éligibles à la retraite sans surcote en 2021 et ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le Groupe. Dans le cadre législatif et réglementaire actuel, il s'applique donc aux collègues nés au plus tard en 1959, ou en 1961 pour les carrières longues.

Les primes restent à la main de la Direction

Malgré les demandes récurrentes de la CFE-CGC Orange, **les primes associées au TPS ne sont toujours pas intégrées dans l'accord** : elles font l'objet de décisions unilatérales, que la Direction peut modifier ou abroger à sa guise.

Les primes détaillées dans notre tract d'octobre 2015 (<http://bit.ly/PrimesTPS>) restent valides à **une exception près** : la DG9 est abrogée et remplacée par la DG 443 (<http://bit.ly/DG443anoo>), pour prendre en compte le **TPS 5 proratisé sur 4 ans**. Elle prévoit, à l'entrée dans le TPS, une prime systématique, fractionnable au choix du bénéficiaire : 4 mois de SGB (salaire global de base) pour un TPS de 60 mois, 2 mois pour un TPS de 48 mois.



Les collègues qui ont eu de mauvaises surprises pécuniaires en fin de TPS faute d'information suffisante en amont ne sont pas rares. **Il est indispensable, préalablement à tout engagement, de faire un point précis sur l'ensemble de vos droits et une simulation des prestations retraite sur lesquelles vous pouvez raisonnablement compter.** Vous pouvez vous appuyer sur :

- Le guide CFE-CGC « la retraite à Orange » contient des informations pratiques et des liens pour récupérer les relevés et simulateurs dont vous avez besoin pour évaluer votre situation : <http://bit.ly/GuideRetraiteCFE-CGC>
- L'entretien « Cap Seniors » prévu dans l'accord (art. 2-6-1), possible à partir de 55 ans. Réalisé par un conseiller Orange Avenir, il vous permet d'obtenir une estimation du montant net de votre future retraite selon la législation en vigueur, et de réaliser des simulations sur toutes les formules de TPS. Ces échanges restent confidentiels, et ne peuvent avoir aucun impact sur la suite de votre parcours professionnel chez Orange, quelle que soit votre décision d'opter ou non pour le TPS.
- La rubrique « [je prépare ma retraite](#) » dans anoo, et la formation en ligne « [la retraite en quelques clics](#) ».
- La formation « je prépare ma retraite », dans le catalogue Orange [Performance formation](#) (2 jours en présentiel, éligible au DIF pour les fonctionnaires).

Si vous décidez de vous engager dans le TPS

N'oubliez pas qu'une grande partie de ce que vous pouvez obtenir de l'entreprise **relève de la négociation** : [prime\(s\) d'accompagnement au départ](#), rachats de trimestres... **Préparez donc bien votre dossier pour négocier au mieux**, sachant que la Direction est de moins en moins généreuse dans l'octroi des avantages monétaires associés au TPS : la courbe naturelle des départs en retraite lui garantit désormais une décade des effectifs suffisamment conséquente, et elle n'est plus obligée d'être fortement incitative pour accélérer le mouvement.

Les [adhérents à la CFE-CGC](#), sur la base d'un dossier préparé, peuvent obtenir conseil et appui auprès de nos experts.

Le TPS en bref

	TPS 3			TPS 5	
Conditions d'entrée	Être éligible à la retraite sans surcote* en 2021 et avoir une ancienneté Groupe de plus de 15 ans.				
Durée du TPS	de 18 à 36 mois			48 ou 60 mois	
Date d'entrée	au + tard le 1/07/2020			au + tard le 1/01/2018	au + tard le 1/01/2017
Quotité de travail	50%			60%	
Formule	TPS 3 – 65%	TPS 3 – 75%	TPS 3 – 80%	TPS 5 – 48 mois	TPS 5 – 60 mois
Rémunération	65%	75%	80%	65%	65%
	Rémunération plancher : 1 734 € bruts / mois pour les employés et maîtrises, 2 417 € bruts / mois pour les cadres. Les personnels en TPS continuent de bénéficier de toutes les rétributions variables auxquelles ils sont éligibles : part variable, participation, intéressement, indemnité de congés payés... au prorata de leur nouvelle quotité de travail.				
Cotisations retraite	Sur base d'un temps plein 100 % (directement versées aux organismes de retraite pour les salariés de droit privé, compensées par une prime pour les fonctionnaires – voir détails dans l'accord – art. 2-6-3-2).				
Temps libéré	au prorata de la durée du TPS : 24 mois maxi 12 mois maxi		non applicable	30 mois	36 mois
Mécénat de compétence	possible		obligatoire	possible	
Rachat de trimestres	Participation de l'entreprise au rachat de trimestres correspondant à des années d'études supérieures, à hauteur de 50%, pour 12 trimestres maxi (salariés et fonctionnaires), et au titre d'années cotisées incomplètes (salariés).				

*exceptions possibles dans quelques cas particuliers :

- jusqu'à 4 trimestres : poly-pensionné-e-s, carrière à temps partiel, consolidation d'indice (art. 2-6-3)

- jusqu'à 20 trimestres dans le cadre de congés ou temps partiels pris dans le cadre de la parentalité (art. 4-4-1)

Employés, maîtrises et cadres, toutes vos infos sur www.cfecgc-orange.org

Version électronique
avec liens actifs

www.cfecgc-orange.org/tracts-et-publications/

Vous abonner gratuitement
bit.ly/abtCFE-CGC

Vos correspondants CFE-CGC

Véronique Danneels - 06 72 77 91 28

Christian Gaillard - 06 42 35 25 78

Christian Boyart - 07 86 16 67 84

Tous vos contacts CFE-CGC

bit.ly/annuaireCFE-CGC

Lettre éditée par le syndicat
CFE-CGC Groupe Orange
et diffusée par les sections syndicales
Responsable de la publication
Sébastien Crozier

Coordination éditoriale et maquette
Hélène Marcy - Frédérique Limido-Milesi
Photo bannière : [geralt via Pixabay](#)