



# CFE-CGC Orange

Adresse postale : 10/12, rue Saint Amand - 75015 Paris  
Tél : 01 46 79 28 74 - Fax : 01 40 45 51 57  
E-mail : [secretariat@cfecgc-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-orange.org)

Réf. : AC/PD/NM/2018-10-23

Orange SA  
8, rue Olivier de Serres  
75505 Paris cedex 15

A l'attention de Madame Valérie le Boulanger  
Directrice des Ressources Humaines Groupe

Paris, le 23 octobre 2018

**Objet** : Négociation loyale de l'accord Intergénérationnel

Madame,

Chez Orange, la négociation de l'accord intergénérationnel revêt une importance toute particulière, liée à l'histoire de notre entreprise comme aux difficultés actuelles de recrutement sur les métiers en tension.

Il importe à la fois de permettre à nos seniors d'organiser au mieux leur fin de carrière, d'être suffisamment attractifs pour les jeunes salariés qui démarrent leur vie professionnelle, et de favoriser l'engagement de l'ensemble des personnels, tant dans leurs activités opérationnelles que dans le transfert des savoirs nécessaires au maintien et au développement des compétences clés dans notre entreprise.

Dans un tel contexte, l'accord intergénérationnel revêt donc une importance stratégique... qui ne se reflète malheureusement pas dans la manière dont les négociations sont menées :

- les informations partagées avec les représentants du personnel ne permettent pas une négociation transparente et loyale ;
- les propositions faites par notre organisation, que nous joignons à nouveau à ce courrier, ne semblent pas avoir fait l'objet d'un examen sérieux, et sont, pour la plupart, simplement évacuées du débat.

## Informations manquantes

Après 5 séances de négociation et plusieurs demandes formulées depuis juillet, nous ne disposons à ce jour d'aucune donnée chiffrée précise concernant :

- les flux d'emplois : départs et embauches prévus à 3 ans, par divisions et par métiers, ces données ayant également été demandées dans le cadre de l'accord GPEC en cours de négociation ;
- les enveloppes budgétaires respectivement prévues pour l'intégration des jeunes et la fin de carrière des seniors.

En l'absence de ces données d'entrée, il apparaît difficile d'échanger en toute transparence pour partager des objectifs et s'accorder sur les mesures d'accompagnement adéquates.

.../...

.../...

## **Insertion des jeunes survolée**

L'essentiel des échanges (4 séances sur les 5) s'est focalisé sur le Temps Partiel Seniors, laissant à penser que la Direction serait plus pressée de se débarrasser de ses anciens personnels que d'accueillir de nouvelles recrues.

Les engagements d'embauche formulés par notre PDG (7500 sur les 3 prochaines années) ne sont pas clairement indiqués et ventilés.

L'accompagnement des tuteurs accueillant les alternants, qu'il s'agisse de charge de travail, de formation ou de reconnaissance (financière ou professionnelle) semble considéré comme partie négligeable.

La revalorisation de l'alternance, par des contrats en CDI par défaut, et la prise en compte du niveau d'étude par une classification et une rémunération conformes à la loi... mais aussi équitables quelle que soit l'entreprise, maison mère ou filiale, dans laquelle se déroule le contrat, ne semble pas d'avantage à l'ordre du jour.

Comment dès lors imaginer que nous pouvons attirer les meilleurs profils et les conserver dans l'entreprise ?

## **Accompagnement des fins de carrière sans imagination**

Côté Seniors, seule une reconduction des accords précédents, amputés des formules de Temps Partiel Senior les plus généreuses, est évoquée. Dans le même temps, le remplacement de ceux qui partent est insuffisamment travaillé, abandonnant les équipes qui voient leurs collègues partir à l'inquiétude face à une charge de travail accrue.

Alors que nous devons travailler plus longtemps, n'est-il pas temps de se préoccuper sérieusement d'une meilleure qualité de vie au travail, permettant à toutes et tous de conserver des perspectives d'évolution, de formation et de meilleures conditions de travail (allègement de la charge, aménagement des horaires, emplois réservés...) ?

## **Transmission des savoirs quasi absente**

Ne faut-il pas enfin travailler plus en profondeur le partage et la transmission des savoirs et des expériences, qui devrait constituer le cœur même d'un accord intergénérationnel ?

A l'heure où il faut à la fois maintenir les compétences liées à nos métiers et intégrer intelligemment les nouveaux outils du numérique, il est certainement nécessaire d'envisager par exemple des coachings croisés permettant à chaque génération de partager les savoirs qui sont les siens, ce qui permet également à chacun de se sentir mieux reconnu.

## **Se donner le temps d'aboutir à un accord digne de ce nom**

Comme nous l'avons indiqué lors de la séance du 18 octobre dernier, 2 séances de négociation nous semblent insuffisantes pour combler toutes ces lacunes. Aussi nous renouvelons notre demande d'un planning modifié, qui pourrait s'articuler comme suit :

- vendredi 26 octobre :
  - o communication par la Direction des données chiffrées demandées (flux d'emploi détaillés, budgets respectifs pour l'accompagnement des juniors et des seniors)
  - o finalisation des mesures sur l'emploi des seniors
- jeudi 15 novembre :
  - o finalisation des mesures sur l'insertion des jeunes

.../...

.../...

- une nouvelle date :
  - o travail et finalisation des mesures sur la transmission des savoirs
- une nouvelle date :
  - o définition des mesures de suivi (KPI, annexes à l'accord...)
- une nouvelle date de finalisation globale
- une nouvelle date pour relecture et signature

## Négociation et pas simple concertation

Nous nous permettons enfin de rappeler qu'il s'agit bien ici de la négociation d'un accord d'entreprise, et non d'une simple « concertation », comme le terme a été prononcé par l'un des négociateurs mandatés par la Direction : un lapsus peut-être malheureusement trop révélateur.

Revendiquer haut et fort la qualité du dialogue social dans les médias ne suffit pas à en faire une réalité, et l'absence d'accord sur les salaires en 2018, une première depuis 13 ans chez Orange, a déjà donné un très mauvais signal.

Où est la négociation si toutes les propositions des représentants du personnel sont systématiquement écartées, tandis qu'aucune avancée significative n'apparaît par rapport à l'accord précédent ?

Pour sa part, la CFE-CGC Orange ne pourra se contenter d'apposer sa signature sur un projet qui ne répond ni aux attentes du personnel, ni aux besoins réels de notre entreprise en termes d'équilibre des mesures, qui doivent servir l'intérêt collectif de nos collègues, ceux qui partent comme ceux qui arrivent ou qui restent.

En tant que Directrice des Ressources Humaines, nous ne doutons pas que vous comprenez les enjeux de cette négociation, tant symboliques qu'opérationnels, et de l'attention que vous portez aux attentes des personnels du Groupe.

Nous comptons donc sur vous pour que cette négociation s'achève dans la loyauté, afin d'aboutir à un accord gagnant-gagnant, digne de l'employeur « digital et humain » qu'Orange se revendique d'être.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.



Anne Cudon  
Secrétaire de la commission interne Juniors



Pierre David  
Secrétaire de la commission interne Seniors



Patrice Seurin  
Délégué syndical central CFE-CGC Orange

En PJ : le rappel des propositions de la CFE-CGC Orange