

L'avenir a de l'avenir ! Pourquoi le sacrifier ?

Février 2019 – IN – Groupe Orange

L'« [Accord Groupe France Intergénérationnel 2019-2021](#) » s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe en France (maison mère et filiales détenues à + de 50%). Il aurait dû être un grand rendez-vous autour d'un triple objectif d'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintien de l'emploi des seniors, et de consolidation de la transmission des savoirs et des compétences. Au final c'est un accord *low cost*, globalement moins disant que le précédent : il n'offre pas de réelle perspective aux jeunes, pousse les seniors vers la sortie tout en leur proposant moins de formules de TPS, et néglige l'importance de la passation de témoin entre générations. Après avoir essayé une fin de non-recevoir [à la grande majorité de ses propositions concrètes](#), la CFE-CGC Orange, dont la délégation était la seule à inclure un jeune de moins de 25 ans, n'a donc pas signé cet accord, plus orienté vers la réduction de la masse salariale que vers la préparation de l'avenir.

► Intergé : tous concernés !

Loin d'être un concept abstrait, la coopération intergénérationnelle est devenue un enjeu majeur des grandes entreprises, à l'heure inédite où [4 générations y cohabitent](#). La conservation de la mémoire, des savoir-faire et du dynamisme de l'organisation sont en jeu !

C'est la mixité multigénérationnelle des équipes qui permet d'organiser le passage de flambeau entre les générations. Encore faut-il donner les moyens aux juniors et aux seniors de se projeter dans l'entreprise !

► Les jeunes au régime sec !

L'édition 2018 du [Top 50 des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés](#) classe Orange à la 43^{ème} place (Source : Le Figaro Etudiant, 17/05/2018) ! Notre entreprise n'est donc plus attractive pour les jeunes, alors même qu'un certain nombre de nos métiers sont en tension. [Ce nouvel accord intergénérationnel](#) était l'occasion de déployer une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des jeunes, comme l'a défendu la CFE-CGC Orange.



On n'attrape pas les jeunes avec du vinaigre

La CFE-CGC Orange milite contre la précarisation des jeunes, qu'entretient le recours aux CDD, destinés à assumer la surcharge de travail induite par les suppressions de postes. Certaines entités enregistrent un *turnover* de plus de 50%. Quel avenir pour les jeunes sans politique de recrutement et de fidélisation ?

La CFE-CGC Orange a demandé, et continue de réclamer :

- ◆ la transformation de 70% des CDD en CDI ;
- ◆ 15 % de CDD maximum par entité ;
- ◆ une rémunération attractive dès l'embauche ;
- ◆ un suivi RH systématique en début de carrière pour définir un plan de carrière et de formations ;
- ◆ des journées de découverte entre entités pour mettre en lumière les différents métiers et briser les silos ;
- ◆ une intégration et des journées d'accueil dignes d'une entreprise du CAC40.

L'alternance doit alimenter le moteur en continu

Mais au final, la seule nouveauté par rapport au précédent accord, est de préciser qu'« aucun contrat en alternance ne peut être conclu pour remplacer un-e salarié-e en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, ou de licenciement, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier » ([page 7](#)). Autrement dit, l'alternance ne doit pas être un outil pour du travail temporaire à moindre coût : belle avancée !

Mesures déjà existantes dédiées aux alternants, alternantes et stagiaires

- ◆ De ½ à 1 journée rémunérée pour passer le permis.
- ◆ Temps libéré et rémunéré pour les examens :
 - jusqu'à 5 jours ouvrables pour les apprentis (la Loi),
 - 1 jour ouvrable pour les stagiaires (à partir de 6 mois de stage).
- ◆ Aides offertes par [Action Logement](#) (Loca-Pass, Mobili-Jeunes, Mobili-Pass...).
- ◆ Accès à des formations complémentaires en lien avec l'apprentissage ou la professionnalisation.
- ◆ Un portail intranet dédié, [Insertion des jeunes](#).

En savoir + : [livret d'accueil des alternantes et alternants](#)

Chaque année, Orange accueille près de 4 000 alternants et alternantes (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). Malheureusement, faute d'une politique d'intégration durable, les talents que nous formons sont au final embauchés par nos concurrents, ou d'autres entreprises. Alors même que

la Direction a annoncé un plan de recrutement de 200 techniciens et techniciennes, et se retrouve en difficulté puisqu'aucun vivier n'est constitué, cela laisse songeur...

La CFE-CGC Orange a demandé :

- ♦ le déploiement de l'alternance principalement dans les entités qui recrutent, ce qui permet d'obtenir une embauche à l'issue du contrat d'alternance ;
- ♦ la transformation en embauche en CDI de 80% des contrats d'alternance, sur les métiers en tension (CHAF, UI, IT, Cybersécurité...), et sur les profils prioritaires (femmes dans les métiers techniques et personnes en situation de handicap) ;
- ♦ l'accueil en alternance de jeunes sans le bac, pour lutter contre l'exclusion et offrir une seconde chance ;
- ♦ un contrat niveau cadre pour tous les alternants et alternantes étudiant en master.

En savoir +

- ☞ [Nos propositions concrètes pour les juniors](#)
- ☞ [Notre courrier à la DRH](#)

Des fleurs pour les tuteurs de nos jeunes pousses !

Les tuteurs et tutrices sont la cheville ouvrière de la transmission des savoirs et du partage d'expérience. Leur engagement mérite d'être reconnu et valorisé, quels que soient leurs statuts et leurs grades ou classification.

La CFE-CGC a obtenu une revalorisation de la prime de tutorat à 400 € (sur les 450 € demandés), pour les tuteurs et tutrices non cadres. Nous réclamons la limitation du nombre de personnes en alternance suivies par un même tuteur, afin d'assurer un accompagnement de qualité.

► Nos seniors valent de l'or !

Au lieu de se donner les moyens d'améliorer les conditions de travail de nos seniors pour leur donner envie de rester, l'accord organise leur départ massif pour un coût d'environ 800 millions d'euros, sans garantir la justice sociale.

La CFE-CGC Orange a défendu :

- ♦ le maintien des TPS 4 et 5, au moins pour les personnes dont la carrière a été « pénible » ;
- ♦ une prime d'entrée en TPS équivalente à 3 mois de rémunération (Cf. [décision 443 de décembre 2015](#)) ;

La CFE-CGC Orange revendique

- Une véritable politique de fidélisation et de recrutement des jeunes.
- Des engagements précis sur les embauches de jeunes, et une politique de l'emploi ambitieuse.
- Une véritable politique de transfert des savoirs et de partage d'expériences entre les générations.
- L'équité et la transparence dans le traitement des dossiers de TPS.

- ♦ une application homogène de la prime de départ en TPS définie unilatéralement par la Direction ([DG51](#)), pour tous les personnels et quelle que soit la région ;
- ♦ une participation de l'entreprise au rachat de trimestres pour chaque personne concernée ;
- ♦ pour les salariés et salariées de droit privé, la compensation en cas de malus de 10% appliqué, pendant 3 ans, sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco (en vigueur depuis janvier 2019, pour les départs à taux plein sur la retraite principale), sans obligation, comme proposé par la Direction, de travailler un an de plus.

La direction a seulement accepté :

- ♦ de garantir que la prime DG51 ne puisse plus être nulle ;
- ♦ de compenser le malus de 10% appliqué sur la retraite complémentaire, pour 4 des 12 trimestres (Cf. ci-dessus).

Formules de TPS hors TPSH (1)

(Cf. détails [page 28 de l'accord 2018](#))

Entrée dans le dispositif au plus tard le 1^{er} juillet 2023 pour un départ en retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2025

	Mécénat de compétences	Rémunération (2)	Temps de travail	Durée dans le dispositif	Temps libéré (3)
TPS 65%	Possible	65%	50%	18 à 36 mois	24 mois
TPS 75%	Possible	75%			12 mois
TPS 80%	Dédié	80%		18 à 24 mois	Aucun

(1) Le TPS Handicap relève de l'[Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap](#), qui sera renégocié d'ici à fin juin 2019.

(2) Rémunération du temps travaillé + sur-rémunération sous forme de prime

(3) Compte tenu des droits à congés annuels et jours de temps libres acquis pendant ce temps libéré

NB : Orange Avenir est un passage obligé pour votre étude personnalisée avant tout départ en TPS.

Attention, vérifiez votre solde de tout compte au moment du départ à la retraite ! Beaucoup sont faux, en particulier pour les personnels de droit privé.

Avant de signer un TPS avec votre RRH local, consultez la CFE-CGC Orange, afin de vous faire accompagner et ne pas être lésé dans le calcul de ce à quoi vous avez droit !

En savoir +

- ☞ [Nos propositions concrètes pour les seniors](#)
- ☞ [Notre communiqué de presse](#)

Vos correspondants et correspondantes

Alexis CHABROL – 06 45 92 28 78
Anne CUDON – 06 74 28 75 29
Pierre DAVID – 06 84 80 80 09
Pascale PEGOT – 06 71 95 41 20
Yves TERRAIL – 06 89 10 18 09



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

Version électronique avec liens actifs
www.cfecgc-orange.org
abonnements gratuits : bit.ly/abtCFE-CGC
tous vos contacts : bit.ly/annuaireCFECCG

