

Un plan qui valait un milliard !

Note : toutes ces informations sont conditionnelles, encore soumises à négociations, et applicables uniquement en cas d'une signature majoritaire de l'accord.

Dans la négociation en cours dite « Intergénérationnelle », la Direction propose aux Organisations Syndicales un plan qu'elle chiffre à un milliard d'euros pour accompagner sa GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Pour rappel, le budget des augmentations salariales était de 60 millions d'euros, soit une misère par rapport à la somme mise sur la table pour ce plan. Cette GPEC vise, pour la Direction, à un rééquilibrage entre les fonctions « support et centrales », dont les effectifs sont jugés trop nombreux, au profit des fonctions « production et opérationnelles ». **Pour la CGT, il ne faut pas être naïf, cette GPEC a bon dos. Il s'agit avant tout d'un plan de réduction des coûts pour faire sortir des effectifs des cadres expérimentés d'entités jugées comme des centres de coût. Leur objectif serait de les remplacer en partie par des salariés plus jeunes, sur des métiers ciblés, plus « adaptables » aux « méthodes de travail de demain », et moins payés... voire de sous-traiter ou de délocaliser l'activité.**

Cela étant dit, pour notre organisation syndicale, il est important d'analyser le contenu de cette négociation en termes de gains et de risques pour nos collègues, pour nos activités et pour l'entreprise.

8400 départs vs. 6000 embauches en CDI de jeunes de moins de trente ans

Le premier élément de cette négociation est l'emploi. Sur les 3 ans de l'accord, la Direction prévoit **8400 départs** d'ici le 1^{er} janvier 2028, qu'elle propose de compenser par **6000 embauches en CDI de jeunes de moins de trente ans ayant au moins deux expériences professionnelles**. Pour la **CGT**, la Direction doit encore faire un gros effort sur ce point car nous sommes loin de notre revendication « **pour un départ une embauche** », qui se justifie d'autant plus vue le nombre des tensions causées par le surplus de charge de travail relevé au sein des équipes tous domaines confondus. De plus, pour ces recrutements, la Direction cible avant tout les filiales. **Pour la CGT, nous exigeons que ces recrutements soient effectués prioritairement pour reconstituer les effectifs d'Orange « maison mère » (suppression de 30000 emplois lors d'« Essentiel2020 »).**

Alternance : Mesures quasi inexistantes !

- Orange s'engage à former l'équivalent de 5% de des effectifs, soit **juste les 5% légaux : très peu satisfaisant ;**
- **Pas de revalorisation de la prime** des tuteurs (la **CGT** revendique une prime doublée de 400€ à 800€, et son extension aux tuteurs cadres) : **insatisfaisant ;**
- **Suppression de l'objectif chiffré pour l'embauche d'alternants formés à Orange**, et même pire, la Direction affirme vouloir prioriser des embauches de jeunes ayant d'autres expériences professionnelles : **insatisfaisant ;**

Pour la **CGT**, il faut se servir de l'alternance pour former dans tous les métiers tant au commercial qu'au technique. L'alternance est une solution parfaite pour pouvoir transmettre le savoir avant que les collègues seniors partent, et garder tous ces jeunes que nous avons formés. **La CGT revendique que tous les alternants, qui le souhaitent, puissent rester dans l'entreprise en ayant des propositions d'embauches.** Donc, concernant les mesures pour l'alternance : **un avis très défavorable de la délégation CGT !**

Le temps respiration : Des salariés asphyxiés ?

Pour la **CGT**, nous avons des inquiétudes pour la mise en place d'un tel dispositif sur 24 mois avec un volume annuel maximum de 150 « respirations » qui permettraient :

- Un congé de 3 mois minimum à 12 mois maximum ;
- Sur la base du volontariat, partagé avec le manager et piloté par les RHs (?)...
- Très libre sur le papier (cela pourrait même être du mécénat : action humanitaire ou sociale), mais avec une articulation du projet avec un projet professionnel construit et dans le cadre des besoins de l'entreprise ?
- **Aucune garantie sur le retour sur son poste.**

La position de la **CGT** est que ce processus e'il est inutile de complexifier cet accord avec une scorie expérimentale qui va encore compliquer les débats, et dont l'objectif et les effets restent toujours assez obscures. **La CGT demande explicitement que ce dispositif expérimental de « respiration » soit négocié dans un accord spécifique et non dans cet accord.**

TPS : Toujours un TPS à 2 vitesses, et pour une adhésion uniquement en 2022

Accord	Formule	Taux de Rémunération		Rythme de travail	Durée totale (mois)	Durée libérée (mois)	Durée travaillée (mois)	Temps travaillé (mois)	Taux de rémunération moyen
		Période travaillée	Période libérée						
TPS 2022	TPS-sup	70%	65%	50%	18	14,4	3,6	1,8	66%
		70%	65%	50%	60	48	12	6	66%
	TPS-opé	70%	65%	50%	18	10,8	7,2	3,6	67%
		70%	65%	50%	60	36	24	12	67%

TPS-sup (TPS 2022 pour les fonctions « supports et centrales ») / TPS-opé (TPS 2022 pour les fonctions « production et opérationnelles »)

L'entreprise compense les cotisations retraites à hauteur d'un temps plein sur toute la durée du TPS, pour les contractuels et pour les fonctionnaires. Le mécénat de compétence est reconduit mais sans formule spécifique à 80%. Il est effectué sur la période travaillée du TPS : une année ou deux suivant l'entité ou le métier du salarié (Orange garde pour elle les déductions d'impôts associées au mécénat sans réévaluer le TPS).

Les revendications **CGT** pour ce TPS :

Que la durée « couperet » de l'adhésion au dispositif ne soit pas limitée à la seule année 2022 mais bien sur les 3 ans de l'accord.	<i>Réponse de la Direction : cet élément est nécessaire et incontournable pour avoir rapidement un grand nombre de départs, et retrouver des marges de manœuvre pour les recrutements et le rééquilibrage des effectifs en lien avec la GPEC d'Orange.</i>	<i>Commentaire CGT : Sans surprise, ce plan est avant tout financier, avec des résultats attendus sur un très court terme. Nous avons proposé la mise en place d'un TPS sur 3 ans avec la possibilité d'y adhérer sur les 3 ans de l'accord, ce qui a été refusé par le Direction.</i>
Permettre à tous les salariés d'avoir accès à un TPS payé à 75% et un TPS mécénat payé à 80%.	<i>Réponse de la Direction : Non, la Direction dit ne pas savoir augmenter la rémunération des salariés à plus de 70% sur les périodes travaillées, même en augmentant leur temps de travail.</i>	
Permettre aux salariés ayant les rémunérations les plus modestes d'accéder au TPS en revalorisant les seuils minimaux de rémunération.	<i>Réponse de la Direction : Les minima salariaux seront relevés pour les non-cadres à 2000 € brut mensuel et pour les cadres à 2787 € brut, soit +6%.</i>	<i>Commentaire CGT : Une bonne nouvelle, à quelques euros prêts c'est ce que la CGT revendiquait !</i> Les minima s'appliqueraient à 71% des salariés B, C, D et 49% des cadres.
Une revalorisation de la DG51 en prenant en compte les situations mono parentales, les bas salaires, et avec lissage sur toute la durée comme c'est le cas pour le TPSH.	<i>Réponse de la Direction : La Direction prend le sujet, sans donner réponse pour le moment.</i>	<i>A suivre...</i>

Nous vous proposerons dans notre prochain tract des exemples pour toutes les catégories et avec PVM, PVC...

De plus, plusieurs de nos revendications complémentaires ont été partiellement satisfaites :

- Le rachat des trimestres d'études et des années incomplètes prise en charge à 50% par Orange sans conditions familiales ou de santé mais en le limitant aux collègues adhérant aux TPS 2022 ;
- Seuil de parentalité est relevé à 1390€ : Si la retraite de ces salarié.e.s est < 1390 €, Orange finance à 100% le rachat de 4 trimestres correspondant à des années d'études supérieures.
- Conservation du TPA accessible à partir de 55 ans ;
- Conservation de la clause de carrière miroir pour les fonctionnaires.

Décidons de l'avenir de notre groupe

VOTONS CGT

Élection CA Orange du 16 au 18 novembre 2021