



La CGT signe l'Accord ...



..intergénérationnel d'Orange !

La direction d'Orange a tenté de réduire cet accord au seul volet des « fins de carrières ». La majorité des organisations syndicales s'y est opposé, demandant un accord intergénérationnel.

L'accord triennal intergénérationnel arrive à échéance le 23 décembre 2018. Des négociations ont eu lieu du 23 mai au 22 novembre 2018. Ce nouvel accord concerne potentiellement près de 16 000 personnes. Jusqu'en juillet, la direction ne voulait qu'un accord « aménagement des fins de carrières » sur la base d'un accord pour 3 ans 2019/2021 embarquant les départs jusqu'au 31/12/2024. Face à un front commun des OS (excepté FO), à l'initiative de la CGT, la direction a dû céder et engager, dès septembre, des négociations sur l'intergénérationnel. Cet accord traite donc à la fois des fins de carrières, de la transmission des savoirs, de l'emploi des seniors et de l'insertion des jeunes.

Des mesures sur les fins de carrière :

Les conditions de travail et les réorganisations font que les personnels d'Orange ont besoin de se projeter sur leur fin de carrière. Les attentes pour la reconduction d'un dispositif de fin de carrière étaient assez grandes. Au départ, l'entreprise ne proposait qu'un TPS3 et un TPS 3 mécénat. Pour la CGT, il était impossible de partir sur ces bases. Nous avons fait bouger les propositions de la direction, permettant ainsi la reconduction du TPA, du TPS3 payé à 65%, du TPS3 payé à 75%. Nous avons également obtenu un TPS mécénat dédié payé à 80%.

Pour ce qui concerne le seuil des minima salariaux, nous les avons fait remonter à 1796€ bruts/mois pour les non cadres et 2503€ bruts/mois pour les cadres. Nous avons eu l'engagement du recrutement de 90 seniors, soit 30% de plus que ce que l'entreprise prévoyait au départ. Cet accord couvre les salariés qui partent à la retraite jusqu'au 1er janvier 2025. Une clause de sauvegarde a été incluse dans l'accord afin de pouvoir neutraliser les éventuels effets d'un changement du régime de retraite permettant aux salariés nés en 1960, 1961 et 1962 de bénéficier du dispositif et de se projeter..

Des engagements pour l'emploi :

La direction au départ ne voulait prendre que des engagements de recrutements sur la période 2018-2020, avec 7 500 embauches à minima. La CGT a proposé l'envoi d'un courrier commun signé par toutes les OS, FO a refusé de s'y associer, afin que l'entreprise s'engage sur toute la période de cet accord triennal. Face à la demande des OS la direction s'est engagée à recruter 2 000

personnes en 2021 et à réévaluer à 8 000 les recrutements pour la période 2018-2020. Bien évidemment ces engagements se font à minima, lors du précédent accord que la CGT avait signé, nous avons réussi à faire passer les recrutements de 6 000 à 8 000. L'augmentation du nombre d'embauches passera par une campagne CGT sur l'emploi dans tous les services afin de chiffrer les besoins réels.

Des engagements pour l'Insertion des Jeunes :

La direction s'engage à accueillir en alternance à minima 5% de l'effectif global CDI, 4000 alternants présents en moyenne sur 3 ans (intégrant 2150 alternants par an) et 2400 stagiaires chaque année. Tout au long de la négociation la CGT s'est employée à ce que la direction prenne des engagements en faveur de l'insertion des jeunes, avec notamment la priorité à l'embauche parmi les ex-alternants qui souhaitent rester dans l'entreprise. Dans le précédent accord la CGT avait déjà pesé dans ce sens, permettant ainsi le recrutement de 2300 ex-alternants, ce qui représente plus du tiers des recrutements sur la période 2015/2018. La direction s'engage à recruter en CDI 1800 alternants et stagiaires à minima. Ces emplois sont d'autant plus importants que selon les chiffres de l'OCDE, le taux de chômage chez les jeunes actifs en France est supérieur à 20%.

Sur le tutorat, la CGT a obtenu revalorisation de la prime versée passant ainsi de 350€ à 400€. Nous regrettons néanmoins que cette prime ne s'adresse qu'aux salariés non cadres. Nous avons demandé l'extension aux cadres, lorsque ces derniers exercent une activité de tutorat, en vain.

Comme nous avons pu le voir, cet accord qui s'adresse à près de 16 000 personnes permet d'offrir des perspectives aussi bien aux futurs retraitables avec les dispositifs de fin de carrière mais également aux jeunes avec des perspectives de recrutement.

Vous voulez en savoir plus ?
Rendez-vous sur le site internet CGT...



En Bref

Ce que prévoit l'accord :

1/ TPS :

- ▶ Sont concernés, les salariés partant en retraite en 2022, 2023 et 2024.
- ▶ Reconduction du TPA.
- ▶ Un TPS3 (1/3 travaillé à 50%) payé 65% pour des périodes allant de 18 mois à 3 ans et accessible au Mécénat.
- ▶ Un TPS3 (2/3 travaillé à 50%) payé 75% pour des périodes allant de 18 mois à 3 ans et accessible au Mécénat.
- ▶ Un TPS Mécénat sur 2 ans sans temps libéré et rémunéré à 80%.
- ▶ Minima de rémunération relevé à 1796€ brut mensuel pour les non cadres et 2503€ brut pour les cadres.

2/ Pour les jeunes :

- ▶ Accueil de 2400 stagiaires ou alternants et engagement d'embauches à minima de 1800 d'entre eux.
- ▶ Embauche en CDI de 1 800 ex alternants à minima.
- ▶ Revalorisation à 400 € la prime de tutorat pour le 1er stagiaire.

INTERGÉNÉRATIONNEL

