



Certains partent encore d'Orange avec 0 € !

Avec l'accord sur la prévoyance pour les fonctionnaires, Orange s'approche du traitement

équitable entre ses salariés de droit privé et les fonctionnaires. Mais il reste encore un élément où subsiste une inégalité, il s'agit de la prime de départ en retraite.

En effet, les salariés de droit privé bénéficient d'une indemnité de retraite en vertu de l'article 4.4.2 de la Convention Collective Nationale des Télécoms (CCNT), et c'est tout à fait légitime. Celle-ci varie de 20 à 60% du salaire annuel brut en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les fonctionnaires bénéficient aussi d'une prime de départ en retraite de 2 440 € à partir de 25 ans d'ancienneté sauf s'ils sont cadres et dans ce cas il n'y a rien du tout.

Il existe bien une prime de départ, qui varie de 0 à 24 mois de salaire, dite DG51 que Orange avait mis en place en 2009, mais si au début cette décision concernait tous les départs de l'entreprise, elle est aujourd'hui restreinte aux salariés entrant dans des dispositifs de fin de carrière (TPS et TPSH) à l'exclusion des départs directs en retraite.

De plus, cette décision est applicable à tous les salariés, quel que soit le statut et donc ne corrige pas fondamentalement la différence de traitement. C'est une décision managériale et n'a rien à voir avec un article de la CCNT qui s'applique de façon automatique aux salariés dépendant de cette convention.

Certains peuvent penser que la prime CCNT compense les différences des retraites entre le privé et le public, mais la réalité est plus contrastée. Aujourd'hui, la pension de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour les salariés de droit privé est de 50% du salaire calculé sur les 25 meilleures années

et la pension d'Etat pour les fonctionnaires est de 75% du dernier traitement indiciaire, avec un minimum de 6 mois sur le dernier indice.

Selon les études du Conseil d'Orientation des Retraites, le taux de remplacement (ratio entre la première pension et le dernier salaire) est en moyenne de 65% pour les fonctionnaires (les primes n'étant pas incluses dans le calcul des 75%), de 70% pour les salariés de droit privé non cadres, et de 55% pour les cadres de droit privé. A noter que pour les salariés de droit privé, ce taux de remplacement inclut les versements de la CNAV et ceux des complémentaires AGIRC / ARCCO.

Pour Orange, l'absence d'indemnités de retraite pour les fonctionnaires est la conséquence du statut du personnel et l'entreprise n'a pas la main pour corriger cet état de fait. Or cette argumentation ne tient pas. En effet il y a une dizaine d'années, France Télécom, à l'époque, a instauré le Complément France Télécom (CFT), devenu Complément Orange depuis. Orange a donc pu augmenter la rémunération des fonctionnaires indépendamment de la Fonction Publique.

Donc Orange peut parfaitement adresser à ses fonctionnaires une prime automatique de départ en retraite sans que cela soit illégal. Cela le serait si l'entreprise versait une nouvelle indemnité.

Bien entendu, il paraît utopique étant donné les âges moyens des populations concernées de l'aligner purement et simplement sur la CCNT, mais tous les salariés, quel que soit le statut, doivent pouvoir bénéficier d'une prime de retraite prenant en compte l'ancienneté dans l'entreprise.

Nous allons porter cette revendication, de justice, dans les prochaines négociations salariales, car la CGT ne peut se résoudre au maintien des inégalités de traitement selon le statut