

# ORANGE : ACCORD INTERGENERATIONNEL

## En direct des négociations N°1

Montreuil, le 15 avril 2021

**La Direction souhaite commencer cette négociation uniquement sur le départ des seniors. Alors que depuis 2015, 30 000 emplois ont été supprimés, que le glissement vers la fillialisation de nos métiers est en route et que les restructurations dans les unités et divisions nationales sont application à marche forcée malgré le confinement, la direction veut tout de même traiter le sujet de l'emploi des jeunes à l'avant dernière séance de ces négociations.**

La CGT a exprimé son désaccord sur la méthode et souhaite que l'emploi des jeunes soit une priorité comme cela était le cas les années précédentes. Avant de traiter des départs, la direction souhaite négocier la partie du projet d'accord concernant les seniors, de manière plus ou moins avantageuse, en fonction du métier exercé et de son utilité pour l'entreprise. Elle souhaite ainsi faire une coupe franche dans les emplois transverse avec 6000 emplois à supprimer. Enfin, bien qu'elle connaisse le nombre de départs programmés, elle organise un accord triennal qui incluerait les années 2021 à 2023, alors que 2021 est déjà inclus dans l'accord actuel ! Le prétexte résiderait dans des données inconnues pour 2024, qui croirait cela ?

Ces mêmes directeurs nous annoncent qu'il y aura des recrutements mais, pour l'instant, toujours sans citer de chiffres ! les recrutements pourraient se concevoir de la façon suivante : 1/3 de jeunes de moins de 26 ans, le reste seraient des moins de 35 ans, en soi 2000 alternants et des recrutements ciblés dans les services dit « techniques ».

Avec une augmentation de son résultat net de 56% à 5 milliard d'euros en 2020, la CGT n'a aucun doute sur la capacité financière de l'entreprise. Orange ne connaît pas la crise, et ces résultats doivent permettre de créer les emplois nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail des salariés qui depuis plus d'une année travaillent dans des conditions pénibles et prennent à leur charge les frais engendrés par le télétravail (électricité, internet, ménage, eau, repas, etc.). Nous demandons simplement de prendre en compte ces frais et de les rembourser aux salariés au plus tôt.

Depuis 2015, nous assistons à un délitement de l'entreprise au rythme d'environ 3500 à 4500 suppressions d'emploi en France en moyenne par an. Aucun service n'est épargné par les départs de collègues non remplacés, y compris dans ceux ciblés par les recrutements. Quant aux arrivées, elles sont très largement insuffisantes puisqu'on observe une moyenne d'un remplacement pour 4 départs, avec des pics à 1 pour 9 dans certaines DO et divisions nationales ! Dans cet accord nous devons également négocier le transfert des savoirs au rythme des départs : durant ces 15 dernières années on déplore la perte du savoir de nos anciens et le démantèlement des métiers au profit de la sous-traitance. Cette situation de manque et de transfert des emplois engendre des dysfonctionnements importants dans nos services et dans le service rendu par Orange à la population.

Autre sujet présenté, la Direction souhaite aussi mettre en place un dispositif appelé « moment de respiration » : les salariés entre 30 et 50 ans pourront, s'ils le souhaitent, aller « voir si l'herbe est plus fraîche ailleurs » et stopper leur activité pendant une année pour faire ce qu'ils ont envi, des formations longues, du mécénat, ou des projets professionnels courts. Les modalités ne sont pas connues pour l'instant, le sujet reste à l'état de proposition.

**Plusieurs négociations liées à l'emploi sont étudiées en parallèle : la GPEC, les accords intergénérationnels, et un nouvel accord tiré de la loi El Khomri, l'accord mobilité-fluidité. Celui-ci viendrait s'ajouter en complément de l'accord France Télécom SA à durée indéterminée signé le 5 mars 2010.**

**Nous devons obtenir l'appui de tous les salariés si nous voulons faire avancer la liste de nos revendications qui n'est pas exhaustive :**

- **La ré-internalisation des activités et l'embauche des personnels sous-traitants ;**
- **Le développement de la R et D et l'arrêt de la cession des réseaux d'Orange ;**
- **Une négociation loyale et un accord de haut niveau garantissant une embauche pour chaque départ ;**
- **Le recrutement de tous les alternants, apprentis, contrat pro CDD, intérimaires, stagiaires, qui le souhaitent ;**
- **Des recrutements au niveau scolaire secondaire pour faire vivre l'ascenseur social ;**
- **Un plan de recrutement ambitieux en région garantissant la pérennité des sites et le développement des activités ;**
- **L'intégration du complément Orange, une PVC pour les non-cadres et une PVM pour les cadres dans le calcul de la pension retraite pour les fonctionnaires ;**
- **Une prise en compte des conditions de travail de celles et ceux qui restent et assurer la transmission des savoirs ;**
- **L'application de la DG51 harmonisée entre directions, pas seulement au gré de ce que chaque direction veut supprimer comme emplois, avec une prime de départ à minima de 2 ans de salaire ;**
- **Le relèvement des seuils de rémunération minimaux pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé, qu'ils soient cadres ou non ;**
- **Revenir à un TPS sur 5 ans pour élargir le nombre de bénéficiaires avec la possibilité de surcote et de sécurisation du dispositif ;**
- **Prendre en compte les mesures de l'accord salarial de 2014 pour le départ en I13 des fonctionnaires.**

**Ensemble, exigeons  
un bel avenir  
pour notre  
entreprise  
et celles et ceux  
qui y travaillent !!!**

**Bulletin de contact et de syndicalisation CGT**

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code Postal ..... Ville .....

(Facultatif) Téléphones → (perso) ..... → pro .....

Grade/Classification ..... Métier .....

Service/Bureau (nom et adresse) .....