

Montreuil, le 28 avril 2021

Comme nous l'avions demandé lors de la réunion précédente, le bilan 2019/2020 de l'accord intergénérationnel (signé en décembre 2018), nous a été présenté.

Pendant près de quatre heures la Direction s'est efforcée de commenter positivement le bilan de l'insertion des alternants, en s'auto-satisfaisant

d'être au-dessus de la moyenne des autres entreprises...

Une litanie de chiffres sans analyse de fond :

« pourquoi une diminution de 30% des promotions ? », « Pour qu'elles raisons les cadres seraient moins intéressés par les TPS que les autres salariés ? », ... rien, aucune explication de la Direction !

Nous constatons que le recrutement d'apprentis a fait un bond, mais bien sûr, pas pour le bien-être et la formation des jeunes à nos métiers, mais avant tout parce qu'embaucher des apprentis est plus intéressant financièrement (déduction d'impôt et primes gouvernementales) depuis la mise en place d'une nouvelle loi... et dans un deuxième temps les contrats pro diminuent de 50 %.

L'accord 2019, et ses engagements dans le préambule :

« Dès à présent et en référence à Essentiels 2020, le Groupe s'engage en France à réaliser a minima 8000 recrutements externes en CDI sur la période 2018, 2019, 2020. Les recrutements prévisionnels des années 2018 2019-2020 devraient représenter environ 60% de l'objectif fixé sur le triennal 2018-2020 (soit 4800 emplois).

Sur la période 2019-2021, 2000 alternants ou stagiaires, au moins, en recherche d'emploi à l'issue de leur formation au sein du Groupe, seront recruté-e-s en CDI, de façon lissée durant ces 3 années. »

Sur 2019 et 2020, 1 416 personnes issues d'un dispositif d'insertion ont été recrutées en CDI (pour un objectif de 2000 sur les 3 ans de l'accord) :

- 573 sont issus de l'apprentissage ;
- 488 sont issus de la professionnalisation ;
- 355 sont issus d'un stage ou d'une convention de doctorant.

9457 apprentis ont dû être accueillis et encadrés sur 2019 et 2020 pour obtenir ces 1416 recrutements. Avec seulement 15% des alternants recrutés, le résultat de ce dispositif est très faible pour la reconnaissance du travail des apprentis et de leurs tuteurs.

Par contre, nous n'avons aucune information :

- Sur la localisation de ces recrutements en CDI car les données présentées concernent le groupe France, nous avons demandé le détail pour Orange SA et ses filiales ainsi que le maillage territorial.
- Sur le détail fonctionnaires et salariés de droits privés qui ont pris le TPS et qui ont quitté l'entreprise depuis 2018.

La délégation CGT a insisté sur la disparition de « l'ascenseur socioprofessionnel » dans l'entreprise, ce qu'elle dénonce ! En effet, le niveau de qualification des recrutements est de plus en plus élevé sans aucune justification de métiers ou d'activités, et la diminution du nombre des promotions est drastique (- 30% entre 2019 et 2020 pour les + de 45 ans).

Concernant les départs, ils sont nombreux, et la direction veut accélérer !

Depuis la création du dispositif TPS, **33093** personnels l'ont utilisé, et à fin 2020, **6869** personnels sont en TPS. **13349** sont partis définitivement de l'entreprise (retraites, démissions, décès). Ainsi, la force au travail a sacrément diminué, ce qui explique l'augmentation de la sous-traitance, la multiplication des restructurations, les regroupements d'unités, et surtout les surcharges de travail et la dégradation des conditions de travail et du service rendu à la population.

La Direction n'est pourtant pas satisfaite : pas assez de départs notamment de cadres !!!

Au-delà des départs souhaités par un grand nombre de salariés en fin de carrière et, dans des conditions de haut niveau, c'est aussi l'emploi que nous devons gagner dans ces négociations : **l'avenir de l'entreprise et de celles et ceux qui vont rester est en jeu !**

La CGT doit avoir l'appui des salariés dans ces négociations pour gagner des emplois en nombres dans tous les services et le développement industriel de notre entreprise.

NOS REVENDICATIONS POUR UN ACCORD INTERGENERATIONNEL DE HAUT NIVEAU

- 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
- De ne pas faire un TPS par secteur d'activité ou métier pour ne pas reproduire la pression sur les salariés, des années 2008
- Le recrutement en CDI 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, PVC et PVM dans le calcul de la pension retraite pour les fonctionnaires
- Une prise en compte des conditions de travail de celles et ceux qui restent en assurant 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 II3 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) | |