



EN DIRECT N°1 DES NÉGOCIATIONS SUR
L'INTERGÉNÉRATIONNEL

L'intervention des salariés-es est nécessaire...

A ORANGE,
LE 5 OCTOBRE AMPLIFIONS
LE MOUVEMENT DU 21 SEPT

Les négociations ont repris le 20 septembre, suivies d'une autre séance le 24 septembre

Dans sa déclaration préalable, La CGT a indiqué à la Direction que le volet emploi était un préalable indiscutable au bon déroulement de ces négociations : l'embauche immédiate de toutes et tous les alternantes et alternants, CDD, CDD intérimaires que nos collègues volontaires forment parfois depuis de nombreuses années pour leur transmettre consciencieusement leur savoir. De plus les cadres encadrants ou non qui partent ne sont pas remplacés, dans ce contexte, quelles perspectives de carrière sont offertes à celles et ceux qui restent ?

Certaines régions voire certains départements n'arrivent plus à recruter

des alternants car ces derniers savent qu'ils ne seront pas embauchés, un signe fort sur ce sujet lèverait tous ces verrous et donnerait confiance à tous ces jeunes. Des perspectives doivent s'offrir à eux, mais aussi au personnel déjà en poste qui croule sous la charge de travail, et qui aspire à faire du travail de qualité, de satisfaire l'ensemble des citoyens de notre territoire en matière de réseaux performants et de qualité, de services rendus en accueils physiques ou téléphoniques. Notre travail part à la sous-traitance avec des % allant jusqu'à 90 % sur certaines activités et notamment dans les services techniques. Nous avons demandé la ré internalisation des activités avec les emplois qui vont avec. Depuis le début la Direction nous dit, les embauches seront liées au nombre de départs que l'accord nous permettra de faire.

Les premières propositions qui nous ont été faites, instaurent une discrimination entre les fonctions support et l'opérationnel (les barreaux et les rameurs comme ils disent avec un TPS 3 ans pour les opérationnels et 5 ans pour les autres). Lors de la séance du 24 septembre, la direction avait fait évoluer ses propositions, tout en conservant le côté discriminant de la formule entre fonctions centrales et support et l'opérationnel.

Les années de départ en retraite concernées par cet accord seraient 2025 2026 2027 avec un préalable de la part de la direction c'est que le choix soit fait entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023. La CGT a demandé que les choix puissent être faits sans précipitation et sur toute la durée de l'accord.

RÉMUNÉRATION

La direction ne souhaite pas laisser le choix des 3 formules actuelles 65 %, 75 % et (80% TPS mécat de compétence sur deux ans) aux personnels, seule la formule à 65 % serait conservée en modulant différemment temps de travail et temps libéré selon votre métier. La CGT a demandé que le 65 % de rémunération disparaisse au profit des 75% et 80% Nous avons proposé un TPS 3 ans, 4 ans et 5 ans,

LA CGT DEMANDE :

Des **TPS 3 ans, 4 ans et 5 ans**, pour l'ensemble des personnels quel que soit son métier, son unité ou son l'entreprise.

La **disparition** des **TPS à 65%** et la transposition de leurs modalités sur des TPS à 75% et à 80%.

Des **déclinaisons** des TPS 3 ans, 4 ans et 5 ans vers le **TPS mécat de compétence**.

LES SEUILS MINIMA DE RÉMUNÉRATION D'UN TPS

Pour la CGT, ils doivent être revus nous revendiquons 2000€ pour les non-cadres et 3000€ pour les cadres.



LE DISPOSITIF TPA EST MAINTENU À L'IDENTIQUE DE L'ACCORD PRÉCÉDENT

LA DIRECTION

doit nous apporter des réponses à nos demandes d'ici le 6 Octobre, date de la prochaine négociation.

>>> Les personnels doivent être les acteurs incontournables de cette négociation afin d'exiger des mesures de hauts niveaux tant en matière de départs que d'emplois ...

pour l'ensemble des personnels quel que soit le métier ou l'entreprise. La direction nous propose un TPS 5 ans et revient vers nous le 6 octobre pour donner les réponses à nos demandes. FO, CFDT, SUD expriment globalement les mêmes demandes. Afin de régler le problème du prétendument trop d'emplois dans certaines divisions nationales, la CFE CGC demande que les salariés soient mis dans les filiales du groupe... Sans commentaire !

RACHAT DE TRIMESTRE

>>> Aujourd'hui pour des situations sociales spécifiques, le rachat des 12 trimestres d'études étaient fixés à 50 % de prise en charge par l'entreprise.

>>> La Direction propose, en plus de cette règle, un rachat à hauteur de 25 % pour tout le monde.

>>> La CGT demande que le 50 % reste la règle pour l'ensemble des personnels.

ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES HOMMES

Nous avons aussi demandé que des mesures de rattrapages des trimestres pour les femmes ou les hommes soient appliquées afin de gommer les inégalités au moment du départ à la retraite, qui sont souvent dues au temps partiel et aux périodes de disponibilités pour les gardes d'enfants ou de parents.



Décidons d'être dans l'action, en grève, en manifestation le 5 Octobre prochain

LA CGT PROPOSE :

>>> Pour un départ en TPS non discriminatoire et applicable à tous

>>> Pour l'embauche des jeunes déjà présents dans notre entreprise quel que soit leur contrat

>>> Pour des créations d'emplois en nombre afin d'assurer la surcharge de travail et notre avenir dans l'entreprise ...