



**Décidons de l'avenir de notre groupe**  
**VOTONS CGT**  
Élection CA Orange du 24 au 26 novembre 2021

**Orange**  
**Intergénérationnel**  
22 novembre 2021

## En Direct des négos n° 3

**Nous sommes dans la dernière ligne droite concernant ce projet d'accord qui pourrait être soumis à signature en décembre.**

### Emplois/ recrutements

La CGT a fait un état des lieux des départs : entre 2019 et 2021, 22672 collègues sont partis en retraite pour 7500 recrutements, ces recrutements sont bien en dessous des besoins.

- Moins 3204 dans les USC
- Moins 6545 dans les UI
- Moins 1852 à DTSI
- Moins 2636 dans les AD
- Moins 1227 à FSF
- Moins 621 à L'AGPRO PME
- Moins 1530 dans les AE

+619 dans les filiales, sur 12200 salariés, cette augmentation est due à l'intégration de collègues d'Orange Maison mère et à des recrutements sur la cybersécurité (321 emplois.)

### Accord 2022/2025

La Direction proposait le recrutement de 5500 emplois de CDI sur les trois ans de la durée de l'accord intergénérationnel, alors que 8400 départs en retraite sont prévus d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

Au fil des réunions de négociation nous sommes arrivés à obtenir 7500 recrutements et cela peut encore évoluer.

La CGT a largement contribué et a été isolée dans ses demandes pour arriver à ce chiffre. Le recrutement d'ici la direction serait axé sur les filiales à 80% et à 20% dans la maison mère. Nous nous sommes exprimés lors des différentes réunions sur la nécessité de recruter dans la maison mère au vu des chiffres effrayants des départs dans les différents services. Pour partir, les collègues n'auront pas de problème, car nous avons bien sentis que ce sont uniquement les départs qui comptent pour satisfaire au mieux l'appétit des actionnaires. Nous sommes très inquiets pour les conditions de travail de celles et ceux qui vont rester si Orange n'embauche pas beaucoup plus que les 7500 cdi prévus pour l'instant. (1500 dans la maison mère).

### Type de TPS (de 18 à 60 mois)

Un TPS un an travaillé à 50% et payé à 70% et 4 ans libérés, payés à 65 % variable inclus pour les fonctions supports et centrales (soit un prorata de 20% du temps travaillé à 50%, et 80% du temps libéré).

Un TPS deux ans travaillés à 50% et payés 70 % et 3 ans libérés payés 65% variable inclus pour les fonctions opérationnelles et de production (soit un prorata de 40% du temps travaillé à 50%, et 60% du temps libéré).

Il y aura dans une annexe de l'accord les codes métiers et fonctions qui seront détaillés afin de savoir à quelle catégorie de TPS les salariés pourront prétendre.

Le mécénat de compétence payé 80% a disparu !

Le TPA (Temps partiel aidé) continue dans les mêmes conditions.

Ces propositions restent très éloignées des demandes de la CGT : un TPS 3 ans et 5 ans payé 75 %, un mécénat de compétence payé 80% et identique pour toutes et tous

**Les minima salariaux ont été relevés,** et correspondent à quelques euros près aux revendications CGT :

- **2000 € pour les bandes C et D qui s'appliquerait à 71% pour les « supports et centraux », et 71% « production et opérationnels » ;**
- **2787 € pour les Dbis, E, F et G qui s'appliquerait à 39% pour les « supports et centraux », et 69% « production et opérationnels » ;**

### **Adhésions au dispositif TPS**

Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 1<sup>er</sup> janvier 2023. La CGT a demandé que le choix d'entrer dans le dispositif TPS puisse s'étendre sur toute la durée de l'accord.

**Prime DG 51** : Un minimum de deux mois pour tous avec la possibilité de la lisser sur les mois de temps libéré payé à 65 %. La demande, de la CGT était une prime à minima de 6 mois pour les bandes C et D et lissé sur tout le temps du TPS.

**Le rachat des trimestres d'études et des années incomplètes sera pris en charge à 50%** par Orange sans conditions familiales ou de santé, mais en le limitant aux collègues adhérant aux TPS 2022.

**Augmentation du seuil de parentalité à 1390€** : Si la retraite de ces salariées est < 1390 €, Orange finance à 100% le rachat de 4 trimestres correspondant à des années d'études supérieures.

**Les cotisations retraites sont complétées au niveau d'un temps plein** sur tout le TPS :

- Le TPS n'aura pas d'impact négatif sur le montant de la rémunération à la retraite
- Pour les AFO, une rente équivalente sera versée.

### **Temps de respiration**

Ce dispositif serait proposé sous forme expérimentale, sur 24 mois, pour 200 salariés (sous condition de 10 ans d'ancienneté dans le groupe et d'un an sur le poste) et établirait un temps de respiration de 3 à 12 mois dont la rémunération ne serait pas forcément à 100%.

Ce dispositif serait associé à un changement de poste. La CGT n'est pas favorable à ce que ce dispositif figure dans cet accord déjà complexe, néanmoins s'il devait être conservé nous demandons, à minima, que le retour sur le poste initial soit assuré.

Certaines avancées et notamment le relèvement des minima seront appliquées aux personnes ayant opté pour le TPS précédent de 2018.

- **La CGT œuvre et continuera à œuvrer afin d'obtenir satisfaction sur des recrutements à la hauteur des départs nous sommes loin d'un départ une embauche !**
- **Pour une rémunération à 75 % quel que soit le poste ou la fonction occupée.**
- **Une prime DG51 de 6 mois à minima pour toutes et tous étalée tout le temps du TPS**

